

إستراتيجية النوع الإجتماعي لدى الـGIZ

إعادة تحديث النوع الإجتماعي:

تحتاج الرؤية إلى موقف –
والموقف يلتقي بالعمل

كمؤسسة إتحادية، تدعم الـ GIZ الحكومة الإتحادية الألمانية
لتحقيق أهدافها في التعاون الدولي من أجل تنمية مستدامة

الناشر:

الوكالة الألمانية للتعاون الدولي (GIZ)

Deutsche Gesellschaft für
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

مقر الوكالة

بون وإشبورن

Friedrich-Ebert-Allee 36 + 40 Dag-Hammarskjöld-Weg 1 - 5
53113 Bonn 65760 Eschborn
T +49 228 44 60-0 T +49 6196 79-0
F +49 228 4460-17 66 F +49 6196 79-11 15

E info@giz.de
I www.giz.de

المسؤول:

الدكتور ديرك أسمان، سفير النوع الإجتماعي لدى الـ GIZ ومدير عام القطاع التخصصي

التأليف والتحرير:

الدكتورة أنجيلا لانجنكامب، مفوضة النوع الإجتماعي لدى الـ GIZ

التصميم:

إيرا أولالاية، إشبورن

Ira Olaleye, Eschborn

وكالة GIZ مسؤولة عن محتوى هذا المنشور.

إشبورن، يناير/كانون الثاني 2019

كلمة إفتتاحية

الزميلات والزملاء الأعزاء، العملاء الأعزاء،
الشركاء الأعزاء في ألمانيا وفي الخارج،

"إعادة تحديث النوع الاجتماعي": الرؤية تحتاج إلى موقف - والموقف يلتقي بالعمل" تحت هذا الشعار تنضوي إستراتيجية النوع الاجتماعي الجديدة لدى الـ GIZ. وهي جديدة لأنها تسمح لنا بمواجهة التحديات الراهنة، الأمر يتعلق بتحقيق تكافؤ الفرص والحقوق لجميع الناس بغض النظر عن جنسهم/جنسهن وتوجههم/توجههن الجنسي وهويتهم/هويتهم الجنسية. الأمر هنا يتعلق بكرامة الإنسان، بكرامة جميع الناس.

في مايو/أيار ٢٠١٥ وجّهت إدارة الـ GIZ تكليفاً بمتابعة تطوير إستراتيجية النوع الاجتماعي لدى الـ GIZ من العام ٢٠١٢. هذا العمل يُفترض أن يكون مبنياً على نتائج وتوصيات تقييم إستراتيجية النوع الاجتماعي لدى الـ GIZ وتنفيذها، وكذلك كانت هناك الأهمية المتزايدة للموضوع في السياق الوطني والدولي. كمثال على ذلك نجد أجندة ٢٠٣٠ للتنمية المستدامة والإجماع الأوروبي الجديد بشأن التنمية. هذه تُبرز المساواة بين الجنسين كهدف بحد ذاته، كقيمة وكمبدأ إرشادي للعمل وكهدف مركزي على مستوى القطاع الواحد أو القطاعات المتعددة. ينص الإجماع الأوروبي على أن: "المساواة بين الجنسين هي في صميم قيم الاتحاد الأوروبي. وهي راسخة في إطار عمله القانوني والسياسي. إنها أمر حيوي لتحقيق أهداف التنمية المستدامة وحاضرة في كامل أجندة ٢٠٣٠. ويهدف الاتحاد الأوروبي والدول الأعضاء فيه إلى تعزيز حقوق النساء والفتيات والمساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات وحمايتهن كأولوية في جميع مجالات العمل."

المساواة بين الجنسين هي هدف نحن ملتزمون به كمؤسسة، وكأفراد يعملون من أجل صناعة مستقبل جدير بالحياة حول العالم. إستراتيجية النوع الاجتماعي لدى الـ GIZ تمثل هذا الموقف الواضح للمؤسسة داخلياً وكذلك نحو العالم الأوسع. إنها جزء لا يتجزأ من توجهاتنا العملية والإستراتيجية كمؤسسة وبالتالي فهي ملزمة لجميع العاملين\العاملات.

"الرؤية تحتاج إلى موقف - والموقف يلتقي بالعمل"، وهنا يأتي دوركم، فقط بالعمل معاً وتقديم جميع إمكانياتنا وأفكارنا وخبراتنا والتزامنا، يمكن أن ننجح في التخلُّص من التمييز القائم على النوع الاجتماعي وبالتالي تصحح العدالة بين الجنسين جزءاً من مستقبلنا الجدير بالحياة في كل العالم واقعاً مُعاشاً.

نحن مستعدون وجاهزون - ونتطلّع للعمل معكم.

الدكتور ديرك أسمان
مدير عام القطاع التخصصي



الدكتور كريستوف باير
عضو مجلس الإدارة



فهرس المحتويات

٣	كلمة افتتاحية
٤	فهرس المحتويات
٥	١. مقدمة
٥	المساواة بين الجنسين كإحدى سمات الجودة لدى الـ GIZ
٧	٢. إستراتيجية النوع الإجتماعي: الرؤية، الأهداف، العناصر الإستراتيجية، المعنيون والمعنيات ونطاق التنفيذ
٧	أ. الأهداف
٨	ب. العناصر الإستراتيجية
٨	ج. المعنيون والمعنيات ونطاق التنفيذ
٩	٣. التنفيذ
٩	أ. التنظيم
٩	ب. الموارد
١٠	ج. المتابعة
١١	الملحق
١١	١. هيكلية النوع الإجتماعي لدى الـ GIZ
١١	٢. توصيف مهام مفوض/مفوضة النوع الإجتماعي لدى الـ GIZ الدور: منسق/منسقة شؤون النوع الإجتماعي والمتحدث/والمتمدثة بإسم النوع الإجتماعي في المؤسسة
١٤	٣. توصيف مهام الأشخاص المرجعيين بالنوع الإجتماعي في الأقسام والوحدات الدور: التنسيق في عملية تنفيذ إستراتيجية النوع الإجتماعي في الوحدات التنظيمية وتمثيل هذه الوحدات
١٥	الوحدات
١٦	قائمة المصطلحات

١. مقدمة

المساواة بين الجنسين كأحد سمات ومعايير الجودة لدى الـ GIZ

المساواة بين الجنسين هي إحدى القيم الأساسية لمؤسستنا وعملنا. إنها شرط مبدئي ومحرك للتنمية المستدامة وهو لمستقبل حيوي للحياة لمجتمعنا سواءً على المستوى الوطني أو المستوى الدولي. في الـ GIZ، نحن نتبنى منهجاً ذا حساسية من حيث النوع الاجتماعي، وحين يتطلب الأمر، نتبنى منهجاً ذا حساسية جنسوية وعملاً منتظماً لإزالة التمييز الموجود والقائم على أساس الجنس والنوع الاجتماعي ولتعزيز تكافؤ الفرص والحقوق لجميع الناس، بغض النظر عن جنسهم/جنسهن وميولهم/ميولهن الجنسية وهويتهم/هويتهن الجنسية. هذا، ودعمنا الهادف للمساواة بين الجنسين، كله من سمات الجودة لدى الوكالة الألمانية للتعاون الدولي الـ GIZ.

المساواة بين الجنسين هي حق إنساني. لا يأتي إدراكه أو تنفيذه بديهياً، ولا يتم تلقائياً، وإنما يتطلب تعاملاً واعياً مع التحوُّل في العلاقات بين الجنسين. ويتطلب في المقام الأول أقصى درجات الإلتزام الفعال من جانبنا جميعاً. لهذا تترسِّخ المادة ٣ من القانون الأساسي لجمهورية ألمانيا الاتحادية والتي نشعر بالالتزام الشديد بها.

١. جميع الناس متساوون أمام القانون.

٢. النساء والرجال متساوون في الحقوق. الدولة تشجع على التنفيذ الفعلي للمساواة في الحقوق بين النساء والرجال، وتتخذ الخطوات للقضاء على التمييز الموجود حالياً.

٣. لا يجوز التمييز ضد أحد أو تفضيله/تفضيلها على أساس جنسه/جنسها أو تَسببه/تَسبها أو عرقه/عرقها أو لغته/لغتها أو وطنه/وطنها أو أصله/أصلها أو معتقداته/معتقداتها أو آرائه/آراءها الدينية أو السياسية. كما أنه لا يجوز التمييز ضد أحد بسبب إعاقة/إعاقتها.

المساواة بين الجنسين وإزالة التمييز القائم على أساس النوع الاجتماعي هو هدف ومبدأ موجه لسياسة التنمية الدولية والأوروبية والألمانية. من خلال محاذاة عملنا وإستراتيجيتنا وعملياتنا مع هذا الهدف، وتقديم المشورة لعملائنا وشركائنا بشأن كيفية تصميم وتنفيذ المشروعات لتحقيق المساواة بين الجنسين، نحن نقدم مساهمة في العديد من الإتفاقيات الوطنية والدولية، ولا سيما أجندة ٢٠٣٠ والإجماع الأوروبي للتنمية وإستراتيجية التنمية المستدامة الألمانية.

إن تعزيز المساواة بين الجنسين والتخلص من الحرمان والتمييز القائمين على أساس الجنس، هما ركيزتان أساسيتان لتوجّه سياستنا المؤسسية، وهو ما ينعكس على خدماتنا وسياستنا لتكافؤ الفرص بالمؤسسة. تراعي إستراتيجية النوع الإجتماعي لدى الـ GIZ هاتين الركيزتين وتروّج لهما بشكل فَعّال داخل وخارج المؤسسة. من خلال تنفيذ إستراتيجية النوع الإجتماعي وتوثيق عملية تفعيلها، ننوي زيادة تحسين وتعزيز صورة الـ GIZ كمؤسسة قائمة على القيم والمسؤولية، وكشريك موثوق به وصاحب عمل جاذب. نحن نعتبر تنفيذ خطة الـ GIZ الداخلية لتكافؤ الفرص ومبادئ تمكين المرأة من ناحية، والتنفيذ المنتظم لنظام إدارة الضمانات + النوع الإجتماعي في المشروعات الجديدة والتابعة من ناحية أخرى، كأساس مهم من أجل الإستدامة والإستمرارية في مؤسستنا، ومن أجل ترسيخ مصداقيتنا وقدرتنا على تحقيق النتائج في ألمانيا ومع شركائنا في الدول الأخرى.



يتم تنفيذ نظام إدارة الضمانات + النوع الإجتماعي مع جميع العملاء ومجالات عمل الـ GIZ. يقوم هذا النظام بتقييم التكاليف، والبرامج والمشروعات في سياقهم المحدد، ويتعرّف هذا النظام على الفرص من أجل تدعيم المساواة بين الجنسين، وكذلك على المخاطر المحتملة والآثار السلبية غير المقصودة في مراحلها المُبكرة، ويخطط ويُعد تدابير محددة في حالة المخاطر والآثار السلبية غير المقصودة ويتابعها في دورة المشروع.



إن تكافؤ الفرص في المؤسسة عبارة عن أمرين: هو الإعلان أو التصريح بما نؤمن به، وكذلك توجيه لسياسة الموارد البشرية. نحن نتعاون مع الآخرين بدون أي تفرقة من حيث الجنس أو الحالة الإجتماعية أو لون البشرة أو الديانة أو منظورهم/منظورهن للعالم أو الجنسية أو الثقافة أو التعليم أو الإنتماء العرقي أو الإعاقة أو السن أو الميول الجنسية أو الهوية الجنسية الخاصة بهم/بهنّ.

نحن نرفض أي شكل من أشكال التحرش الجنسي في الـ GIZ، بما في ذلك من قِبَل موظفينا/موظفاتنا وبقية أعضاء القوى العاملة.

تُعتبر إستراتيجية النوع الإجتماعي لدى الـ GIZ مع فهمها الشامل للنوع الإجتماعي، إسهاماً في إدارة التنوع في المؤسسة.

١. إستراتيجية النوع الاجتماعي: الرؤية، الأهداف، العناصر الإستراتيجية، المعنيون/المعنيات ونطاق التنفيذ

تدعمنا إستراتيجية النوع الاجتماعي لدى الـ GIZ بإطار عمل ملزم للمؤسسة بأكملها. إلا أنها تتيح أيضاً المرونة اللازمة لتصميم وتنفيذ الإجراءات المتماشية مع التكاليف المحددة والمهام لكل موقع ووحدة تنظيمية بالمؤسسة. وتستند إستراتيجية النوع الاجتماعي على رؤية الـ GIZ والقيم والمبادئ الإستراتيجية للمؤسسة.

رؤيتنا: نحن نعمل من أجل صناعة مستقبل جدير بالحياة حول العالم

يتم توجيه الأهداف وتنظيم المساهمات المحددة بشأن تنفيذ الإستراتيجية وفقاً لمتطلبات سياسة الحكومة الألمانية والإستراتيجية المؤسسية لدى الـ GIZ.

أ. الأهداف

الفاعلية ◀ نحن نزيد من فاعلية وإستدامة تقديم الخدمات لدينا من خلال العمل المستمر لإلغاء التمييز القائم على أساس الجنس، وتحقيق التكافؤ في الفرص والحقوق للجميع، بغض النظر عن جنسهم/جنسهن وميولهم/ميولهن وهويتهم/هويتهم الجنسية سواءً داخل المؤسسة أو في إطار التكاليف التي تقوم بها.

تطوير الأعمال ◀ نحن نُقنع عملائنا وزبائننا من خلال الكفاءة الموثوقة لدينا بالنوع الاجتماعي، ونضمن حصتنا السوقية من خلال مساهمات فعالة ومناسبة للعملاء، فيما يخص وضع الأهداف المتعلقة بالنوع الاجتماعي تبعاً للإتفاقيات الدولية والأوروبية والألمانية مثل أجندة ٢٠٣٠. نحن نقدّم الإرشاد لزبائننا وعملائنا بخصوص كيفية زيادة عدد وجودة المبادرات التي تركز على المساواة بين الجنسين، أو التي تُربّخ المساواة بين الجنسين كحقل عمل محدد بوضوح ضمن أهدافهم.

المهارات والتحالفات ◀ نحن نعمل باستمرار على توسيع نطاق كفاءتنا في مجال النوع الاجتماعي ضمن قطاعات محددة، وأيضاً بشكل يشمل قطاعات متعددة. من خلال مبادراتنا الخاصة لدعم تكافؤ الفرص بالشركة، نحن نؤمن مستقبل المؤسسة ونسجّر إمكانات وفرص الفِرَق متنوّعة الجنس للأداء الخلاق وتقديم الخدمات عالية الجودة.

الفاعلية الإقتصادية ◀ نحن نلبي متطلبات زبائننا وعملائنا المتعلقة بالنوع الاجتماعي من خلال التطبيق الفعّال لمعرفتنا وكفاءتنا في مجال النوع الاجتماعي ومن خلال توحيد معايير المناهج والعمليات القائمة لأبعد حدٍ ممكن.

ب. العناصر الإستراتيجية

تعتبر العناصر الإستراتيجية الخمسة التكميلية ذات أهمية أساسية لتحقيق رؤية وأهداف الـ GIZ لإستراتيجيتها للنوع الإجتماعي. ونحن نعتمدها كمعايير أساسية لقياس أدائها:

١	الإرادة السياسية والمساءلة	توضيح موقع وموقف الشركة وطريقة عمل قيادتها من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين، ودعم ومتابعة تنفيذ إستراتيجية النوع الإجتماعي ضمن نطاق مسؤولياتهم/مسئولياتهن.
٢	ثقافة المؤسسة	يصنع ميثاق السلوكيات، ومنهاج العمل، والعمليات التي ترؤج وتدعم المساواة بين الجنسين داخل المؤسسة وتجعلها مرئية وتمثّلها داخل وخارج الـ GIZ.
٣	الكفاءة في مجال النوع الإجتماعي	هي مهارات ومعرفة العاملين/العاملات بالنوع الإجتماعي لكي يطبّقوا/يستخدموا/يستخدمن الأدوات والمناهج ذات الدلالة من أجل المساهمة النشطة في تحقيق العدالة بين الجنسين والتخلّص من العيوب والتمييز القائم على أساس النوع.
٤	موائمة العمليات	تصميم جميع المشروعات والأدوات والآليات بالمقر الرئيسي للـ GIZ وبهيكل العمل الميداني بشكل يراعي فروق النوع الإجتماعي من حيث الإستجابة والتنوّع، وعلى الأخص في إدارة الموارد البشرية (HR) وإدارة التكاليف والجودة، إلى جانب متابعة التأثير والنتائج.
٥	تكافؤ الفرص داخل المؤسسة	تعزيز الإمكانات والمساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص داخل الشركة لجميع موظفي/موظفات وأعضاء/عضوات القوى العاملة، بغض النظر عن الجنس والميول الجنسية والهوية الجنسية وذلك بهدف إرساء نسبة متوازنة من حيث الجنس للفئات المختلفة من الوظائف والمهام في الشركة.

ج. المعنيون/المعنيات ونطاق التنفيذ

إستراتيجية النوع الإجتماعي لدى الـ GIZ هي الإطار الموجه لعمل المدراء والموظفين/الموظفات وبقية أعضاء قوى العمل للـ GIZ. ولذلك، فهي تسري على كل موظفي/موظفات المكاتب المركزية وموظفي/موظفات العمل الميداني والعاملين/العاملات المحليين، والعاملين/العاملات بالتنمية وكذلك الخبراء/الخبيرات المنضمين/المنضمات. جميع هؤلاء يعملون من أجل المساواة بين الجنسين وبذلك يساعدون/يساعدن في تحقيق الإستراتيجية بشكل معاش وفي ترجمتها إلى أفعال محددة. وفي هذا السياق يقوم المدراء بدور القدوة. وتُستخدَم الإستراتيجية أيضاً كمرجع أساسي للمعلومات والإرشاد للأطراف المكلفة وشركائنا، وكذلك كمجموعة من الشروط الملزمة للمقاولين/المقاولات الثانويين المتعاملين معنا.

III. التنفيذ

أ. التنظيم

إن الإطار الإستراتيجي لإستراتيجية النوع الإجتماعي ملزمٌ لجميع الوحدات التنظيمية وجميع العاملين والعاملات في الـ GIZ. وإطلاقاً من العناصر الإستراتيجية الخمسة، يجري تنفيذ الإستراتيجية على مستوى لا مركزي وبصيغة ملائمة للتكليفات المحددة ولمجالات وأشكال العمل وللوحدات التنظيمية المختصة. إن الجزء الداخلي رقم ٢ لإستراتيجية الـ GIZ للنوع الإجتماعي (للإستخدام الداخلي فقط) يقدّم إرشادات واضحة للتشغيل.

من أجل تحقيق أهداف إستراتيجية النوع الإجتماعي، تقوم الوحدات التنظيمية الفردية - بما فيها قسم الموارد البشرية المسؤول عن تكافؤ الفرص داخل المؤسسة - بتعريف وإعتماد وتوثيق خطوات العمل المحددة الخاصة بهم، وكذلك المعايير - وحيث يكون ضرورياً أو مناسباً - وأيضاً الأرقام والمؤشرات الأساسية. وهذه الوحدات مدعومة في ذلك من قِبَل الأشخاص المرجعيين بمجال النوع الإجتماعي الذين/اللواتي يتم تحديدهم/تحديدن. وتفيد وثائق العمل والمعايير والأرقام والمؤشرات الأساسية في عمليات التسيير ووضع الخطط السنوية. ومن أجل الشفافية والمساءلة بالـ GIZ، فهذه الوثائق متاحة على إنترنت الـ GIZ، في إطار نظام إدارة الوثائق (DMS) و/أو على منصة التطبيقات الرقمية المدمجة (IDA).

إن القيادات على كل المستويات مسؤولون/مسئولات عن تفعيل هذه السياسة. وتتم تسمية اللجان المهمة وأصحاب/صاحبات المناصب - وتحديد مواقعهم/مواقعهن في هيكلية النوع الإجتماعي بشكل مختصر (أنظر الملحق I). ويعرض الملحق II والملحق III الأدوار الخاصة لمفوض/مفوضة النوع الإجتماعي لدى الـ GIZ والأشخاص المرجعيين بمجال النوع الإجتماعي على مستوى الأقسام والوحدات.

ب. الموارد

تخصص الإدارة العليا لمؤسسة الـ GIZ ميزانية سنوية لتسهيل الإجراءات الخاصة بتنفيذ إستراتيجية النوع الإجتماعي على مستوى المؤسسة ككل. وهذه تتضمن على سبيل المثال، تغطية تكاليف مسابقة النوع الإجتماعي وإقامة أسبوع النوع الإجتماعي وإجتماعات شبكات عمل النوع الإجتماعي في الـ GIZ على نطاق المؤسسة، والمنصة الرقمية للنوع الإجتماعي وكذلك كل تكاليف مفوض/مفوضة النوع الإجتماعي لدى الـ GIZ (المنسق/المنسقة والمتحدث/المتحدثة بإسم النوع الإجتماعي في المؤسسة).

من أجل ضمان تنفيذ ناجح لإستراتيجية النوع الإجتماعي على جميع المستويات، يوفر مدراء الوحدات التنظيمية الموارد البشرية والزمنية والمالية اللازمة لهذا الأمر. هُم/هُنَّ يساندون/يساندن أيضاً الأشخاص المرجعيين في مجال النوع الإجتماعي خلال القيام بمهامهم/بمهامهنَّ ويدعمون/يدعمن تنمية قدراتهم/قدراتهنَّ لكي يفوا/يفين بمسؤولياتهم/مسؤولياتهنَّ بشكل احترافي.

ويتم التخطيط للموارد اللازمة للإجراءات الخاصة بتكافؤ الفرص داخل المؤسسة وللشخص المرجعي لنشاطات النوع الإجتماعي بقسم الموارد البشرية. ويتم إخلاء مفوضي/مفوضات تكافؤ الفرص (GLB) من مسؤولياتهم/ مسؤولياتهنَّ الأخرى تبعاً.

ج. المتابعة

وبالتماشي مع الخطوط الإرشادية الداخلية للـ GIZ لعملية التشغيل (الجزء رقم ٢) ووثائق العمليات الخاصة والمعايير والمؤشرات والأرقام الرئيسية، يكون المدراء بالأقسام والإدارات ووحدات المؤسسة مسؤولين عن تنفيذ ومتابعة والإبلاغ عن الحالة الراهنة لإستراتيجية النوع الإجتماعي في إطار مسؤولياتهم/مسؤولياتهم. وينعكس تنفيذ إستراتيجية النوع الإجتماعي لدى الـ GIZ في الأهداف السنوية للمؤسسة ويقوم/تقوم مفعوض/مفعوضه النوع الإجتماعي لدى الـ GIZ بمراجعة حالة التنفيذ لإستراتيجية النوع الإجتماعي ويكون/تكون مسؤولاً/مسئولة عن تقديم الميزانية من خلال إدارة المؤسسة بالتعاون مع الأشخاص المرجعيين للنوع الإجتماعي في الوحدات التنظيمية الفردية. ويقوم/تقوم مفعوض/مفعوضه النوع الإجتماعي أيضاً بجمع تقارير حالة التنفيذ على مستوى المؤسسة (بما فيها التوصيات) ويقدمها/تقدمها سنوياً إلى اللجنة الإدارية واللجنة الإستراتيجية للـ GIZ على أساس سنوي. وتكون النتائج الأساسية مرفقة بالتقرير الشامل للمؤسسة وفي تقارير وإعلانات أخرى (مثل الميثاق العالمي للأمم المتحدة ومنهاج الإستدامة الألماني).

يتم إستكمال التقارير السنوية المقدّمة من الوحدات التنظيمية بنتائج إستبيان عبر الإنترنت بين الأشخاص المرجعيين بمجال النوع الإجتماعي.

وتنقّ مسؤولية المتابعة ووضع توصيات العمل على تكافؤ الفرص داخل الشركة على عاتق قسم الموارد البشرية. وتتم مراجعة خطة الـ GIZ الداخلية لتكافؤ الفرص مرة كل سنتين. يقوم مفعوضو/تقوم مفعوضات تكافؤ الفرص باستمرار بمتابعة الإلتزام بالمتطلبات القانونية والمتطلبات الخاصة بسياسة الموارد البشرية ذات الصلة، مثلاً، المنصوص عليها في إتفاقية التشغيل، ويتواصلون/يتواصلن مع قسم الموارد البشرية أو مدير الإدارة المسؤول عن قسم الموارد البشرية للتأكد من وضع تلك المتطلبات قيد التنفيذ. يقمّ مجلس الإدارة سنوياً تقريراً إلى مجلس الإشراف والمتابعة عن حالة تكافؤ الفرص والمساواة بين الجنسين بالـ GIZ ويتم تضمين النتائج الرئيسية في تقرير تنفيذ إستراتيجية النوع الإجتماعي لدى الـ GIZ.



مُلحق

1 هيكليّة النوع الاجتماعي لدى الـ GIZ

مجلس الإدارة

- يفرض تنفيذ إستراتيجية النوع الاجتماعي ويحدد توجّه سياسة المؤسسة من أجل تنفيذها؛ ويكون/تكون رئيس/رئيسة الإدارة مسؤولاً/مسؤولة عن سياسة تكافؤ الفرص داخل الشركة
- يعيّن سفير/سفيرة النوع الاجتماعي من بين أعضاء لجنة الإستراتيجيات

لجنة الإستراتيجيات

- تقوم لجنة الإستراتيجيات على تقديم المشورة لمجلس الإدارة بشأن القضايا المحورية لسياسة المؤسسة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين
- الحوار السنوي الخاص بقضية النوع الاجتماعي

اللجنة الإدارية

- توجّه وتضمن تنفيذ تعليمات السياسة المؤسسية لمجلس الإدارة بشأن النوع الاجتماعي في الأعمال الجارية
- تقدم المشورة وتتخذ القرارات بشأن القضايا والإجراءات ذات الصلة

سفير/سفيرة النوع الاجتماعي

- يعمل/تعمل بشكل فعّال على دعم إستراتيجية النوع الاجتماعي والمساواة بين الجنسين ويعمل/تعمل كحلقة وصل بين المتخصصين/المتخصصات ومستويات الإدارة التنفيذية
- يعمل/تعمل كمدير/مديرة لمفوض/مفوضة النوع الاجتماعي ويقوم/تقوم بالتنسيق للحوار السنوي للجنة الإستراتيجيات حول موضوع النوع الاجتماعي

مفوض/مفوضة النوع الاجتماعي

- هو/هي منسق/منسقة شؤون والمتحدث/المتحدثة بإسم النوع الاجتماعي في الـ GIZ
- أنظر الملحق رقم (2) الخاص بالتوصيف التفصيلي للمهام

قسم الموارد البشرية

- يُعدُّ استراتيجيات لتكافؤ الفرص والمساواة بين الجنسين بالشركة
- يخطط ويطبّق الإجراءات لدعم تكافؤ الفرص والمساواة بين الجنسين داخل الشركة
- يدعم القيادات في تنفيذ الخطة الداخلية لتكافؤ الفرص لدى الـ GIZ

القسم القطاعي - النوع الإجتماعي

- يضمن الإمتياز في الخبرة بالقطاعات بموضوع النوع الإجتماعي والقدرة على تقديم وأداء خدمات تراعي تخصصات القطاعات
- ينولى مسؤولية بناء وتطوير معرفة تخصصية بمجال النوع الإجتماعي وإدارة المعرفة المنهجية التخصصية لكل قطاع
- يشجع دمج النوع الإجتماعي في إدارة التكلفة وينمي جزم من الخدمات متعددة الإختصاصات بالتعاون مع الأقسام الأخرى

مكتب الضمانات + النوع الإجتماعي

- يقدم مكتب الضمانات + النوع الإجتماعي لبوابة خدمات العملاء الداخلية في قسم القطاعات المشورة بشأن الأسئلة الإجرائية المتعلقة بالنوع الإجتماعي في سياق نظام إدارة الضمانات + النوع الإجتماعي
- يتأكد من منطقية عمليات الفحص الأولية والمعمّقة (قائمة التحقق للضمانات + النوع الإجتماعي، المسح النوع الإجتماعي المحتمل، التحليل الأولي للنوع الإجتماعي)

فريق تنسيق النوع الإجتماعي

- يتكون من سفير/سفيرة النوع الإجتماعي ومفوض/مفوضة النوع الإجتماعي والأشخاص المرجعيين بالنوع الإجتماعي في الأقسام والوحدات المختصة بما في ذلك المكاتب التمثيلية للـ GIZ ببرلين وبروكسيل و مفوضو/مفوضات تكافؤ الفرص على مستوى الشركة وممثل واحد/ممثلة واحدة عن القطاع التخصصي والبرنامج التخصصي
- يدعم ويراقب التنفيذ اللامركزي لإستراتيجية النوع الإجتماعي في الوحدات التنظيمية
- يقوم بتجميع النتائج التي تحققت في الوحدات التنظيمية المختلفة ويستخلص منها مجالات عمل مشتركة على ذلك الأساس
- يدعم مفوض/مفوضة النوع الإجتماعي لدى الـ GIZ في إعداد التقرير المتعلق بتنفيذ إستراتيجية النوع الإجتماعي والوثائق لتقديمها إلى اللجنة الإستراتيجية
- يحدد أعضاء مجموعات العمل ليتم استدعاؤهم/استدعاؤهن من قِبل مفوض/مفوضة النوع الإجتماعي بالـ GIZ

شبكة عمل النوع الإجتماعي

- تتكون من جميع المكاتب المركزية والأشخاص المرجعيين للنوع الإجتماعي بهيكل العمل الميداني
- تَنشُر إستراتيجية النوع الإجتماعي في الشركة
- تشجع على مناقشة الموضوعات الإبداعية والقضايا والتحديات الهامة من منظور سياسة المؤسسة
- تضمن التبادل الواسع العابر لإدارات الأقاليم وأقسام التخصصات عبر شبكات ربط رقمية وإجتماع شبكة عمل النوع الإجتماعي لمرّة واحدة في السنة على الأقل

منتدى الموضوعات للنوع الإجتماعي

- يتكون من أخصائيين/أخصائيات والأشخاص المرجعيين للنوع الإجتماعي من القطاع التخصصي (FMB) وقسم قطاعات البرامج/المشاريع العالمية (GloBe)
- يتم تنسيقه بواسطة شخصين مرجعيين للنوع الإجتماعي من القطاع التخصصي (FMB) وقسم القطاعات البرامج/المشاريع العالمية (GloBe)
- يقوم بإعداد وثائق مشتركة ومتخصصة في موضوعات محددة
- يساهم في إدارة المعرفة بالنوع الإجتماعي في عمليات إدارة التكاليفات وفي المجالات التخصصية
- ينظّم فعاليات مشتركة مع شركاء داخليين وخارجيين

الأشخاص المرجعيون في مجال النوع الإجتماعي

- إن التوصيف المحدد للمهام بحسب الأعراف والذي يتم إعتماده من الفِرَق الإدارية المنفردة، هو الأساس للعمل المؤثر للأشخاص المرجعيين في مجال النوع الإجتماعي في وحدات العمل والوحدات التنظيمية المختلفة
- إن الأشخاص المرجعيين في مجال النوع الإجتماعي على مستوى الأقسام والوحدات الخاصة يدعمون/يدعمن مفعّوض/مفعّوضة النوع الإجتماعي بشكل نشط أثناء القيام بمهامه/بمهامها
- من حيث المبدأ، ينطبق الآتي على جميع الأشخاص المرجعيين بالنوع الإجتماعي:
 - تقديم المشورة والدعم للإدارة في عملية تنفيذ إستراتيجية النوع الإجتماعي في وحداتهم/وحداتهن التنظيمية أو وحدات العمل لديهم/لديهن
 - المساهمة في المتابعة ووضع التقرير السنوي حول المبادرات والفعاليات الخاصة بالنوع الإجتماعي على نطاق المؤسسة بأكملها
 - المشاركة في شبكات العمل وأشكال تبادل المعلومات وإدارة المعرفة

مفعّوض/مفعّوضة تكافؤ الفرص

- يشجع/تشجع تنفيذ إتفاقية التشغيل لدى الـ GIZ (بين رب العمل والنقابة) من أجل تكافؤ الفرص بين النساء والرجال ويراقب/تراقب الإلتزام بمبادئ القانون الألماني العام للمساواة في المعاملة (AGG) من حيث الحماية من التمييز على أساس الجنس ومن التحرش الجنسي في الشركة
- إن مفعّوض/مفعّوضة تكافؤ الفرص على مستوى الشركة هو/هي عنصر الإتصال لصاحب العمل في جميع القضايا الشاملة المتعلقة بتكافؤ الفرص والمساواة بين الجنسين في المؤسسة والمعايير التي تستهدف أو تتعلّق بالمؤسسة بأكملها أو بعددٍ من الوحدات فيها أو بمجموعات من الموظفين/الموظفات الذين/اللواتي يشمل عملهم/عملهن أقسام متعددة

II توصيف مهام مفوض/مفوضة النوع الإجتماعي في المؤسسة الدور: منسق/منسقة شؤون النوع الإجتماعي والمتحدث/والمتحدثة بإسم النوع الإجتماعي في الـ GIZ

(1) تنفيذ إستراتيجية النوع الإجتماعي في المؤسسة بأكملها

- تنسيق الخطوات المتعلقة بتنفيذ الإستراتيجية
- إعداد التقرير السنوي لتنفيذ الإستراتيجية وتنسيق المتابعة والإشراف في المؤسسة بأكملها
- إطلاق وإدارة مجموعات العمل المتخصصة وتكليف عمليات التوجيه بالتشاور مع فريق التنسيق
- تنسيق أسبوع النوع الإجتماعي ومسابقات النوع الإجتماعي
- الإعداد التفصيلي وتصميم الصورة الخارجية لإستراتيجية النوع الإجتماعي ونشرها
- منهجة التقدم الحاصل في تنفيذ الإستراتيجية من طرف الأقسام والوحدات المتنوعة والوحدات التنظيمية الأخرى بالمؤسسة، ونشر هذه المعلومات على المستوى الإداري وشبكات عمل النوع الإجتماعي

(2) المشورة المتعلقة بالأقسام التخصصية

- تقديم المشورة لسفير/سفيرة النوع الإجتماعي واللجنة الإدارية ولجنة الإستراتيجيات
- تقديم المشورة على مستوى المؤسسة بشأن تعميم موضوع النوع الإجتماعي
- تقديم المبادرات لمزيد من أعمال تطوير المفاهيم ومراعاة النوع الإجتماعي في وثائق وعمليات إستراتيجية المؤسسة
- تعزيز موقع قضية النوع الإجتماعي بالـ GIZ من خلال تقديم مُدخلات متخصصة المحتوى
- ضمان إنتظام التبادل الاستراتيجي مع مفوض/مفوضة تكافؤ الفرص
- مساعدة الأشخاص المرجعيين بالنوع الإجتماعي في الأقسام ووحدات المؤسسة على العمل الشبكي داخل وخارج المؤسسة
- ضمان إدارة المعرفة على مستوى المؤسسة مع الدعم الفعّال من طرف القطاع التخصصي FMB والأقسام المسؤولة عن العمليات وقسم خدمة العملاء وتطوير الأعمال (AGE)

(3) الإدارة

- التنسيق مع ودعم فريق تنسيق النوع الإجتماعي ومرافقته وتقديم الدعم له
- التنسيق مع فريق شبكة النوع الإجتماعي وتقديم الدعم له
- إعداد الخطة السنوية ومتابعتها
- تحمّل المسؤولية عن الميزانية

III توصيف مهام الأشخاص المرجعيين في مجال النوع الاجتماعي في الأقسام والوحدات التخصصية

الدور: التنسيق في عملية تنفيذ إستراتيجية النوع الاجتماعي في الوحدات التنظيمية وتمثيل هذه الوحدات

(1) تنفيذ إستراتيجية النوع الاجتماعي في الوحدات التنظيمية

- التوجيه والدعم عند تنفيذ خطوات تنفيذية وخطط وإستراتيجيات خاصة بالوحدات التنظيمية
- تقديم المشورة للفرق القيادية بشأن تنفيذ إستراتيجية النوع الاجتماعي
- دعم الفرق القيادية في التحقق من متطلبات التنفيذ
- تنسيق عمل الأشخاص المرجعيين بالنوع الاجتماعي ودعمها في وحداتها التنظيمية مع التركيز على هيكل العمل الميداني
- المساعدة في تنظيم أسبوع النوع الاجتماعي ومسابقات النوع الاجتماعي وغيرها من المبادرات والفعاليات الخاصة بموضوع النوع الاجتماعي على مستوى المؤسسة

(2) تقديم المشورة التخصصية

- تقديم المشورة لأعضاء شبكات النوع الاجتماعي الخاصة بالوحدات التنظيمية في ألمانيا وخارجها بخصوص نشر مأسسة النوع الاجتماعي
- ضمان تدفق المعلومات بين هيكل العمل الميداني وبين الوحدات التنظيمية المتصلة بالمقر الرئيسي للـ GIZ
- تسهيل عملية إيجاد الأشخاص المرجعيين بالنوع الاجتماعي أو الخبراء ووضعهم/وضعهم بأماكنهم/أماكنهم وإيصال الخبرة المتخصصة
- تقديم المشورة - إن أمكن - بشأن دمج جوانب النوع الاجتماعي في إطار عمل اللجان التقييمية وتوصيف مهام أعضائها، ... إلخ
- المشاركة في جلسات الـ ZUK (إعتماد إستراتيجية المسودة) والـ ZAK (إعتماد إقتراح المشروع) بالأقسام المختصة
- تحديد موضوعات هامة وإعتمادها بجدول الأعمال

(3) تنفيذ إستراتيجية النوع الاجتماعي في كامل المؤسسة

- تمثيل الوحدة التنظيمية ذات الصلة في فريق تنسيق النوع الاجتماعي والمشاركة المنتظمة في الجلسات
- تمثيل الوحدة التنظيمية ذات الصلة في عمليات الإستشارة والتنسيق
- دعم مفض/مفضة النوع الاجتماعي للـ GIZ في مهامه/مهامها في متابعة إستراتيجية النوع الاجتماعي

١٧ قائمة المصطلحات

التنوع، إدارة التنوع

يهتم التنوع خصيصاً، بالجوانب التالية: الجنس، الميول الجنسية، الانتماء العرقي والثقافي، الديانة والمعتقدات، الإعاقة والسن.

تهدف إدارة التنوع كأداة للإدارة الحديثة للمؤسسات إلى الإستخدام البتء والمثمر للتنوع في صفوف العاملين/العاملات. إن إدارة التنوع قد إتخذت أيضاً بُعداً للإمتثال لإعتماد مبادئ إرشادية مختلفة لمناهضة التمييز، مثل القانون الألماني العام للمساواة في المعاملة (AGG).

التمكين

يعني مصطلح 'التمكين' منح السُلطة للأفراد أو نقل المسؤولية إليهم. ويتم إستخدامه غالباً في سياق التمكين الاقتصادي وتمكين المرأة. يتضمن التمكين إستراتيجيات ومبادرات تهدف إلى زيادة درجة الإستقلال الذاتي وتقرير المصير في حياة الأفراد أو المجتمعات، وتتيح فرصة إعادة تأكيد المصالح بإستقلالية ومسؤولية. ووفقاً لخطة عمل وبيان بكين (١٩٩٥) يهدف تَهج التمكين خصيصاً، إلى جانب أشياء أخرى، إلى إستخدام منهج رفع مستوى الوعي على كل مستويات المجتمع في تقوية مكانة النساء ككيانات قانونية وتعزيز قدراتهن.

النوع الإجتماعي

يعني مصطلح النوع الاجتماعي أو «النوع الإجتماعي للفرد»، بخلاف جنسه/جنسها والذي يتم تحديده بيولوجياً. ويتضمن المصطلح الأدوار والعلاقات بين الجنسين والمفاهيم والتوقعات القائمة على أُسس إجتماعية. فهذه العوامل تعتمد على السياق وتكون ديناميكية وقابلة للتغيير. وتنعكس على مجالات مثل المعايير الإجتماعية والتشريعات القانونية والتقاليد والديانات وغيرها.

الكفاءة في مجال النوع الاجتماعي

تشمل الكفاءة في مجال النوع الاجتماعي القدرة على التفكير النقدي بالعلاقات بين الجنسين والصفات الاجتماعية المنسوبة للجنس (على سبيل المثال، الصور النمطية للجنسين)، وذلك باستخدام المعرفة حول نشوئها وتأثيرها الاجتماعي. وتشمل الكفاءة بالنوع الاجتماعي أيضاً، القدرة على تطبيق هذه المعرفة، على سبيل المثال في تخطيط المشاريع وتنفيذها أو في تصميم أساليب وإستراتيجيات جديدة.

تصميم جميع المشروعات بشكل يراعي النوع الاجتماعي، نهج يراعي النوع

يتناول النهج الذي يراعي النوع الاجتماعي أوجه التفاوت والتمييز على أساس الجنس وكذلك المصالح والإحتياجات والإمكانيات المختلفة للجنسين ضمن سياق معين. وهو يعترف بالفروقات المبنية على أساس الجنس الموجودة والمشاكل والتفاوتات، ويحددها ويدمجها معاً لتشكيل إستراتيجيات ومشروعات. الهدف هو ضمان أن لا تؤدي هذه الإستراتيجيات والمبادرات إلى أية نتائج ذات تأثير سلبي غير مقصود، وأن يكون الأفراد قادرين/قادات على المشاركة والإستفادة من المشروعات (التعاون التنموي)، بغض النظر عن جنسهم/جنسهن.

الهوية الجنسية

تتعلق الهوية الجنسية بالجنس الذي يحدده الشخص لنفسه/لنفسها. يعتمد التنوع الجنسي على الشعور بالإنتماء إلى جنس محدد وهوية جنسية محددة، على سبيل المثال، امرأة، رجل، شخص متحول جنسياً، شخص بين الجنسين، أو غيرها من الهويات الذاتية المحلية والأصلية، مثل «الهجرة» في الهند وباكستان.

تكافؤ الفرص داخل المؤسسة

يهدف تكافؤ الفرص داخل المؤسسة إلى تحقيق المساواة المهنية بين الرجال والنساء في المؤسسة. وتعتمد تلك المساواة في الـ GIZ في المقام الأول على إتفاقية التشغيل العامة للمساواة بين الرجال والنساء وكذلك على إستراتيجية النوع الاجتماعي.



الضمانات + النوع الإجتماعي



يخدم نظام إدارة الضمانات + النوع الإجتماعي المُلزم لدى الـ GIZ في التحقُّق وضمان أن المشروعات والبرامج تتعرَّف بشكل منهجي على إمكانيات تعزيز العدالة بين الجنسين وحقوق المرأة. إلى جانب ذلك تتعرف في مراحل مبكرة على تأثيرات سلبية غير مقصودة أو مخاطر خارجية محتملة من ناحية المساواة بين الجنسين، وتتناولها بشكل فعَّال خلال دورة المشروع بأكمله.

التحرش الجنسي

التحرش الجنسي هو شكل من أشكال العُنف على أساس الجنس شاملاً السلوكيات الجسدية اللفظية أو غير اللفظية غير المرغوبة وذات طبيعة جنسية والتي تهدف أو تؤدي إلى إنتهاك سلامة الشخص الجسدية وكرامته/كرامتها وتصنع بيئة تخويفية، عدوانية، إنحدارية أخلاقياً، مهينة أو هجومية. جميع الأفراد من أي جنس يمكن أن يكونوا/يُكنَّ مرتكبين/مرتكبات لهذا الإنتهاك أو هدفاً له. يشمل التحرش الجنسي بالإضافة لذلك، السلوكيات التالية:

الإقتراب الجسدي غير المرغوب فيه؛ الملامسة أو الإيذاء ذو الطبيعة الجنسية؛ الإيحاء والمظاهر الأخرى من التواصل غير اللفظي ذي الطبيعة الجنسية؛ التعليقات جنسية الدافع على الأفراد و/أو على أجسادهم/أجسادهن، سلوكهم/سلوكهن، حياتهم/حياتهن الجنسية أو هويتهم/هوياتهن الجنسية؛ إستخدام لغة بذئية جنسياً وتعليقات المقصود منها إهانة الكرامة، مثل النكات ذات المضمون الجنسي؛ طلب القيام بأعمال جنسية؛ عرض أو إظهار صور إباحية أو عنصرية جنسياً والملاحقة لأهداف جنسية. يكون التحرش الجنسي قاسياً بشكل خاص عندما يتم مع إستغلال علاقة التبعية السلطوية، على سبيل المثال في سياق التدريب أو بمقرّ العمل، أو عند التهديد بأضرار شخصية أو مهنية أو الإغراء بالمزايا

الميول الجنسية

تصف الميول الجنسية للشخص، الجنس الذي يشعر بأنه/أنها يميل/تميل إليه عاطفياً وجسدياً و/أو جنسياً. يتم التمييز بين الميول المختلفة: المثلية الأنثوية، المثلية الذكورية، الميل للجنس الآخر، الميل للجنسين، الميول اللا جنسية، والمتحوِّلون/المتحوِّلات جنسياً، والذين/اللاتي لا تعرِّب هيتهم/هيتتهن عن جنسهم/جنسهن. ويتم إستخدام الإختصار الإنجليزي LGBTIQ (Lesbians, Gays, Bisexual, Transgender, Intersexual, Queers).

تحول العلاقات القائمة على النوع الإجتماعي، النهج التحولي للنوع الإجتماعي

تهدف مقاربات التحول للعلاقات القائمة على النوع الاجتماعي إلى تغيير تَشبُّب الأدوار القائمة على أساس الجنس وعلاقات وهياكل السلطة غير المتكافئة أو الأعراف والقواعد الاجتماعية التي تؤدي إلى التهميش أو التمييز أو الإضرار على أساس جنسي، وذلك من أجل التوصل إلى المزيد من العدالة بين الجنسين. لذا فلا يقتصر تركيز نهج تحول العلاقات القائمة على النوع الاجتماعي فقط على أعراض عدم المساواة بين الجنسين (على سبيل المثال الحرمان و التمييز)، وإنما يتعرَّض أيضاً للأسباب الجذرية - مثل الأعراف الاجتماعية الثقافية، الأحكام القانونية التمييزية والنُظُم الاجتماعية.

الفهم الموسَّع للنوع الاجتماعي؛ النوع الجنسي

التنوع في النوع الاجتماعي، شمول التنوع الجنسي، الفهم الشامل للنوع الاجتماعي، والفهم غير الثنائي للنوع الاجتماعي، كلّها، يعني تضمين تعددية الأجناس وليس فقط جنسَي الرجال والنساء. إلا أن الفهم الثنائي للنوع الاجتماعي (دَكر وأنثى) يشكِّل في أغلب الأحيان الأساس للتشريع والنُظُم الاجتماعية السائدة. إن تقرير المصير الذاتي للهوية الجنسية هو أحد حقوق الإنسان الأساسية تبعاً للقانون الدولي.



Deutsche Gesellschaft für
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Registered offices
Bonn and Eschborn, Germany

Friedrich-Ebert-Allee 40 + 36
53113 Bonn, Germany
T 0-60 44 228 49+
F 66 17-60 44 228 49+

Dag-Hammarskjöld-Weg 5 - 1
65760 Eschborn, Germany
T 0-79 96 61 49+
F 15 11-79 96 61 49+

E info@giz.de
I www.giz.de