

# الجنس والتنوع



# المواضيع

- المساواة بين الجنسين
- سياسة الجنس
- قسم / جناح نسائي
- التنوع

# التنوع

التنوع يعني التعرف على الفروق الفردية، وقبولها، والاحتفاء بها، واستخلاص القوة منها، مثل الجنس، والعمر، والجنسية، والعرق، والأصل العرقي، والقدرة، والتوجه الجنسي، والحالة الإجتماعية والإقتصادية، والمعتقدات الدينية، والمعتقدات السياسية، أو غيرها من الأيديولوجيات.



# الإدماج

الإدماج هو عملية تحسين الظروف التي تسمح للأفراد والمجموعات بالمشاركة في المجتمع والاستمتاع الكامل بحقوقهم. يشمل الإدماج تحسين الفرص المتاحة للفتيات، والأولاد، والشباب، وخصوصاً لأولئك الذين هم عرضة للخطر والمستبعدين، بما في ذلك الأطفال ذوي الإعاقة، الذين يُستبعدون بناءً على المجموعات الاجتماعية التي ينتمون إليها أو مرتبطين بها، فضلاً عن احترام كرامتهم.



# الاستبعاد

الاستبعاد هو العملية التي تمنع بعض الأفراد أو المجموعات من تحقيق حقوقهم. يسبب الاستبعاد التفاوت في توزيع الموارد والسلطة، وعدم المساواة في القيمة المطلقة لمجموعات مختلفة، والمعايير الاجتماعية التي تعزز هذه الفروقات.



# المساواة بين الجنسين

المساواة بين الجنسين = حق النساء والرجال، والفتیان والفتیات في التمتع بنفس الحقوق، والمسؤوليات، والفرص في المجتمع، مثل التعليم، والعمل، والدخل، والمشاركة السياسية، والاجتماعية، الثقافية. المساواة بين الجنسين تتعلق بتوفير فرص وحقوق متساوية للجميع. المساواة بين الجنسين لا تعني أن النساء والرجال، أو الفتیان والفتیات، هم متشابهون.



# عدم المساواة بين الجنسين



الحواجز في المجتمع  
والتعليم والتوظيف  
وصنع القرار

تحرم النساء والفتيات  
من حقوقهن

التمييز على أساس  
الجنس

# التمكين

**التمكين** = قدرة الناس على التحكم في حياتهم الخاصة. يدخل الأفراد على الدعم الذي يحتاجونه والذي يناسبهم.

التمكين هو استراتيجية لزيادة قدرة الفتيات على التحكم في حياتهن، وقدرتهن على التأثير في العلاقات والظروف الاجتماعية والسياسية التي تؤثر عليهن. نقص القوة هو أحد الحواجز الرئيسية التي تمنع الفتيات والشابات بشكل خاص من تحقيق حقوقهن.

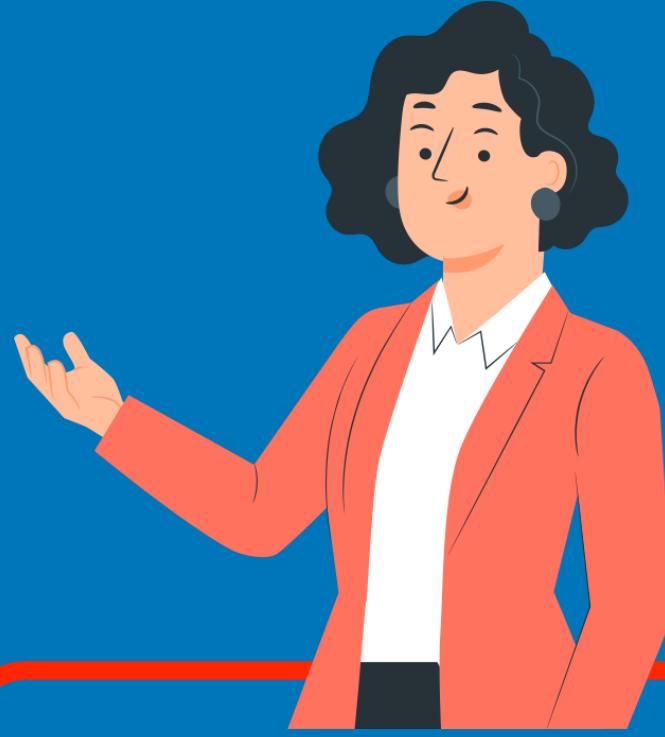
التمكين هو عملية تمكن النساء من التغلب على العديد من العقبات التي يواجهنهنها، مثل التعليم، حالة العمل، فرص التوظيف، الرعاية الصحية، الضمان الاجتماعي، أو صنع القرار.



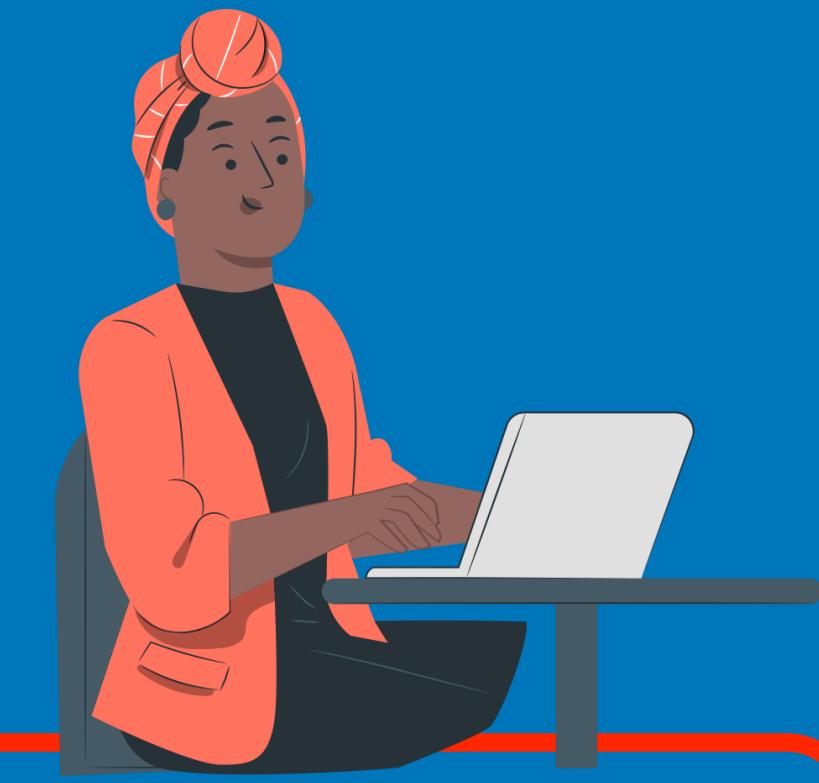
# التمييز على أساس الجنس

- النساء والفتيات يُحرمن من الحقوق الأساسية في حياتهن اليومية بسبب جنسهن.
- في العديد من البلدان، لا تستطيع النساء المشاركة بشكل متساوي في المجتمع.
- تواجه النساء والفتيات حواجز في التعليم، والعمل، واتخاذ القرارات السياسية.
- الفتيات يحصلن على تعليم أقل من الأولاد: 60٪ من البلدان بها عدد أقل من الفتيات مقارنةً بالأولاد في التعليم الابتدائي والثانوي.

# التمييز على أساس الجنس



النساء ممثلات بشكلٍ غير كافٍ في السياسة



من الصعب على النساء الحصول على دور قيادي



النساء يتلقين أجوراً أقل من الرجال مقابل نفس العمل



تتعرض النساء للتمييز فيما يتعلق في المكان الذي يمكزنون العمل فيه



بعض النساء لا يحصلن على ترقية أو لا يتم توظيفهن بسبب الحمل

% 18,4  
من أعضاء  
البرلمان الوطني  
هم نساء

17  
رؤساء الدول أو الحكومات  
في جميع أنحاء العالم هم من  
النساء

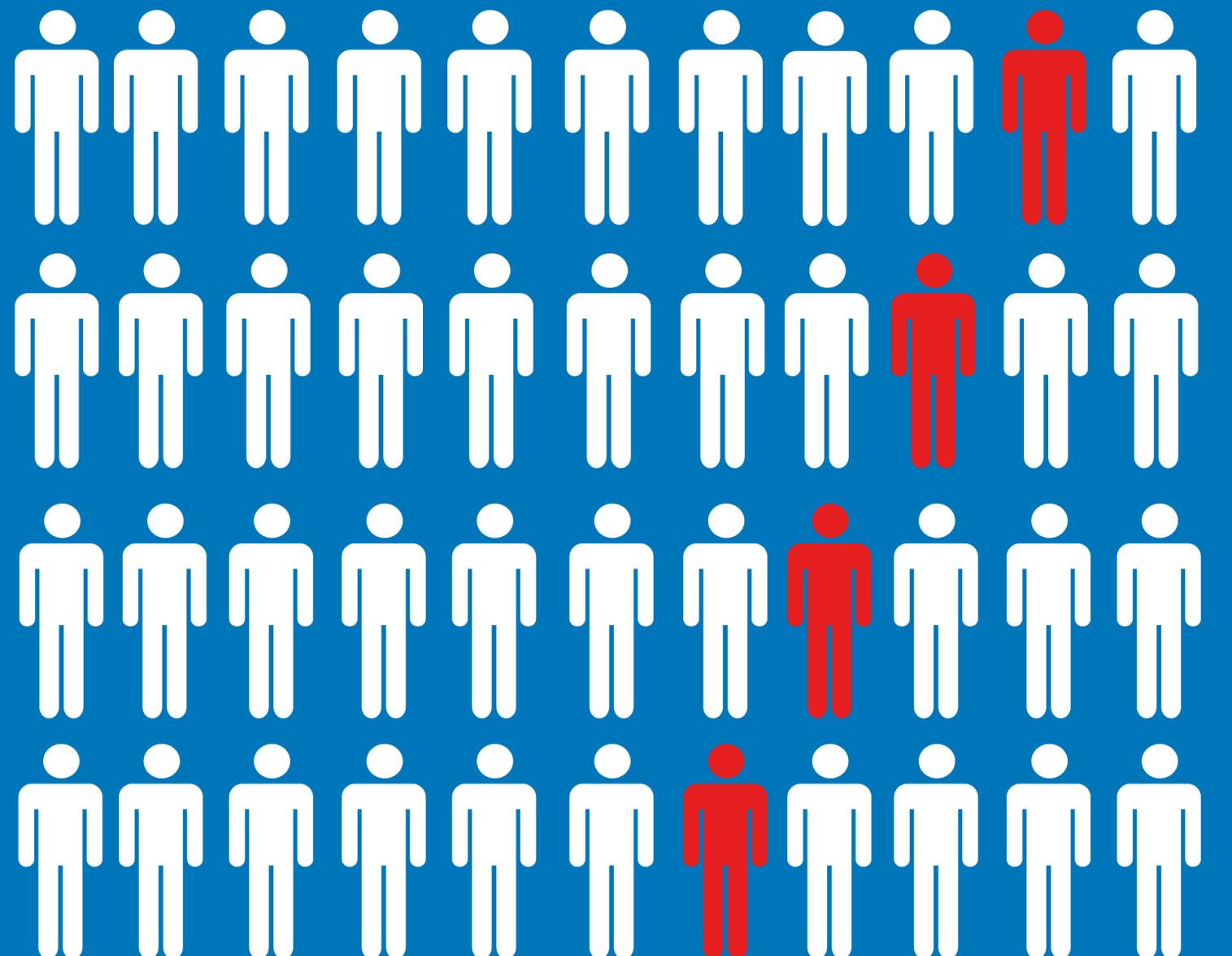


نصف سكان العالم  
هم من النساء

على مستوى العالم، تقربياً **1 من كل 4** فتيات تتراوح أعمارهن بين 15 و 19 عاماً غير موظفات ولا يتلقين التعليم أو التدريب، مقارنة ب **1 من كل 10** فتيان.

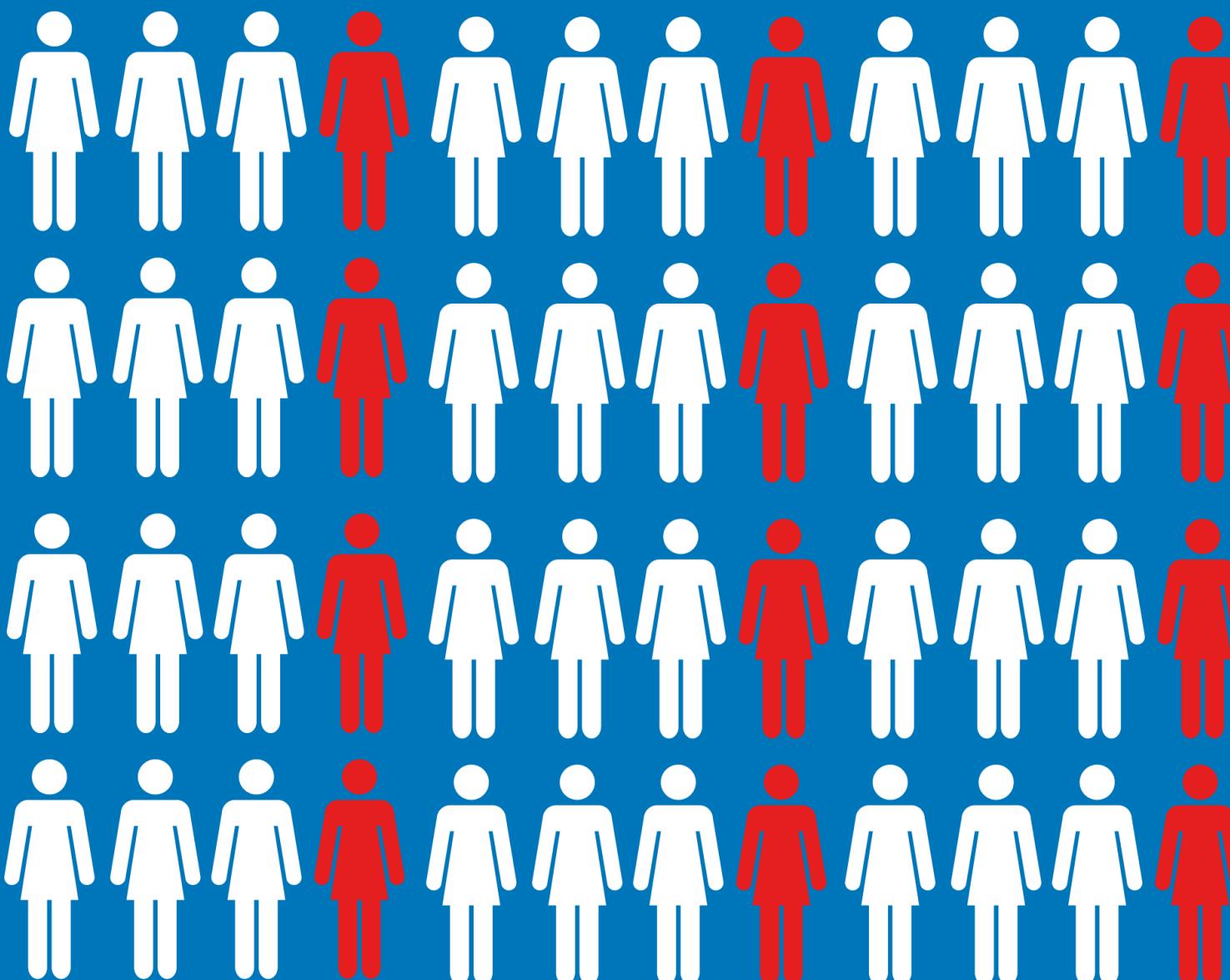
1 من 10

الفتيان الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و 19 عاما غير موظفين ولا يتلقون التعليم أو التدريب.

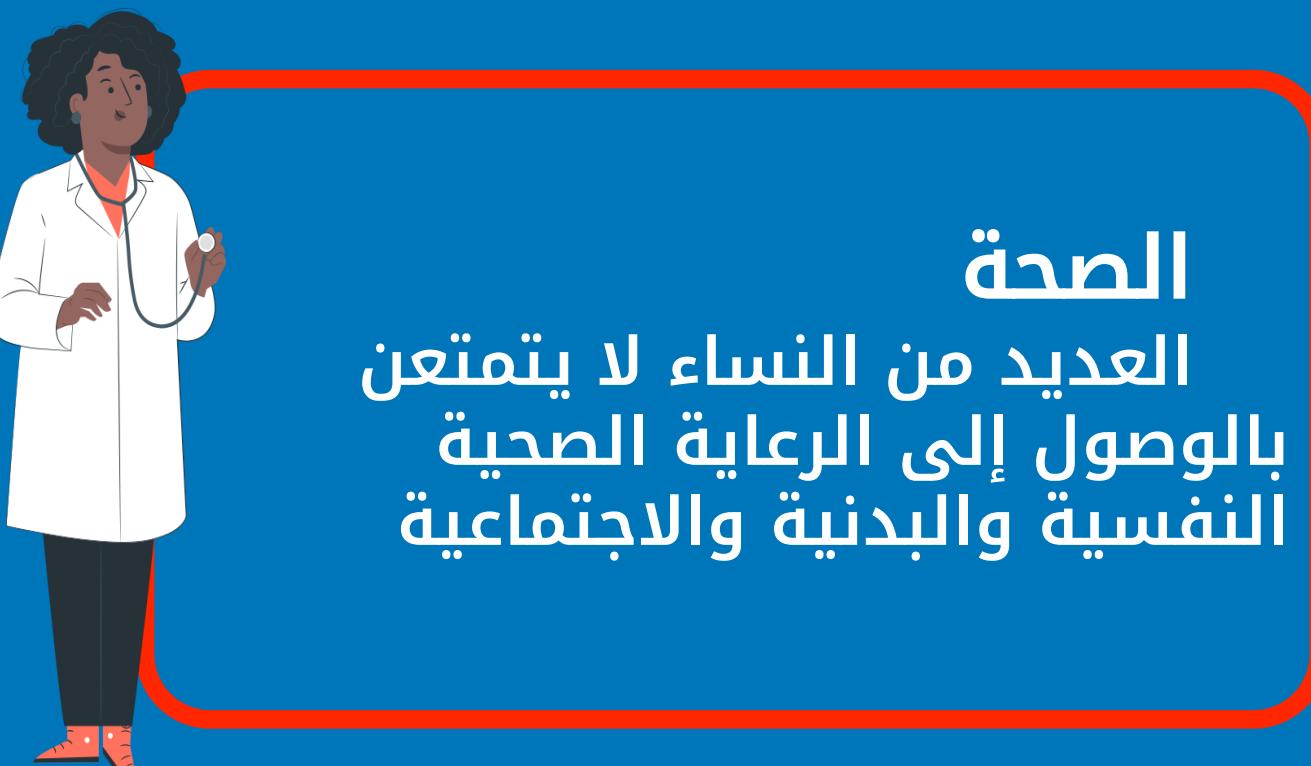


1 من 4

الفتيات اللواتي تتراوح أعمارهن بين 15 و 19 عاما غير موظفات ولا يتلقين التعليم أو التدريب.



# أمثلة على عدم المساواة بين الجنسين



# تحقيق المساواة بين الجنسين

تحقيق المساواة بين الجنسين يعني أن يكون لكلا الجنسين وصول متساوٍ إلى العمل والتعليم، وأن يتشاركوا المسؤوليات المنزليّة ورعاية الأطفال



المساواة بين الجنسين تعني مجتمعاً يتمتع فيه الرجال والنساء بنفس الفرص والحقوق والواجبات



تعزيز اتخاذ القرارات المتعلقة بحياتهم مثل متى يتزوجون، متى ينجبون، استخدام وسائل منع الحمل، والتصدي للممارسات الضارة، هي أمثلة على تحقيق المساواة بين الجنسين

المساواة بين الجنسين تعني أن النساء والرجال يمكنهم اتخاذ قرارات ت شأن أنفسهم وصحتهم الجنسيّة والإيجابية



BUILD A DEAF  
ORGANISATION

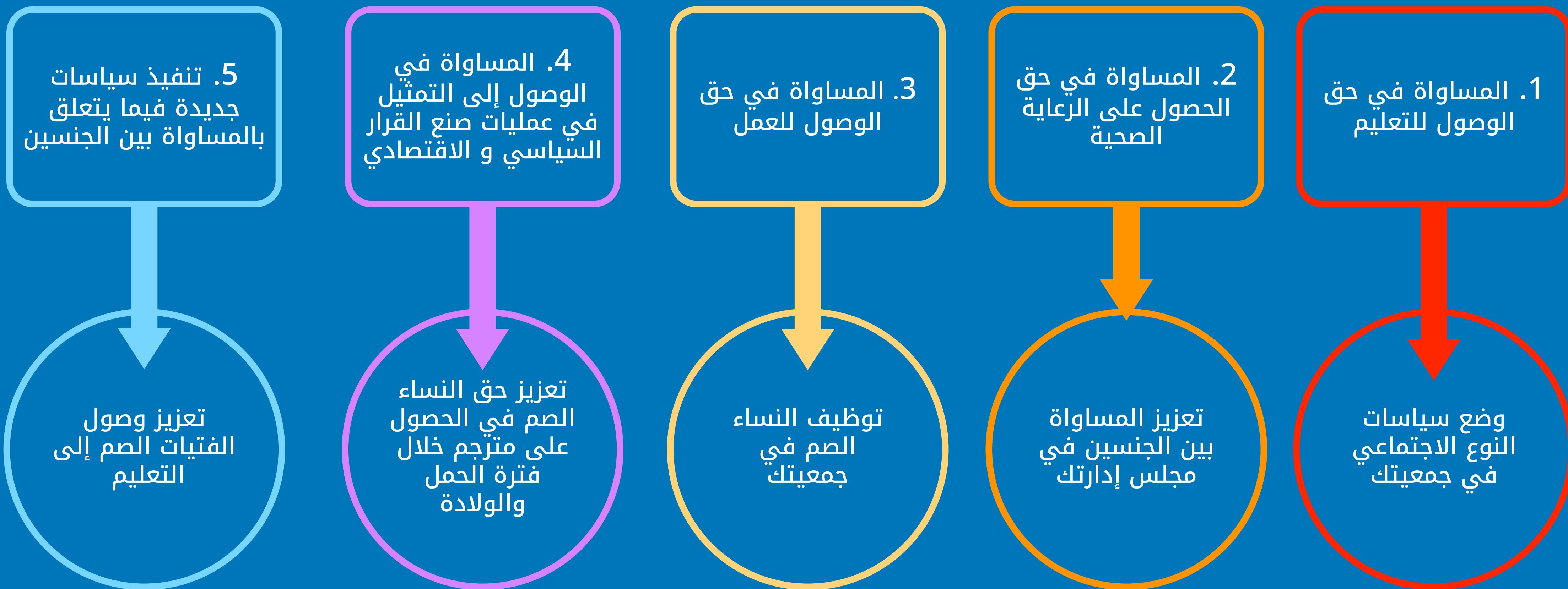
# كيفية تحقيق المساواة بين الجنسين

3. منح النساء  
الاستقلالية لإدارة  
حياتهن الخاصة

2. تحديد ومعالجة  
اختلالات السلطة

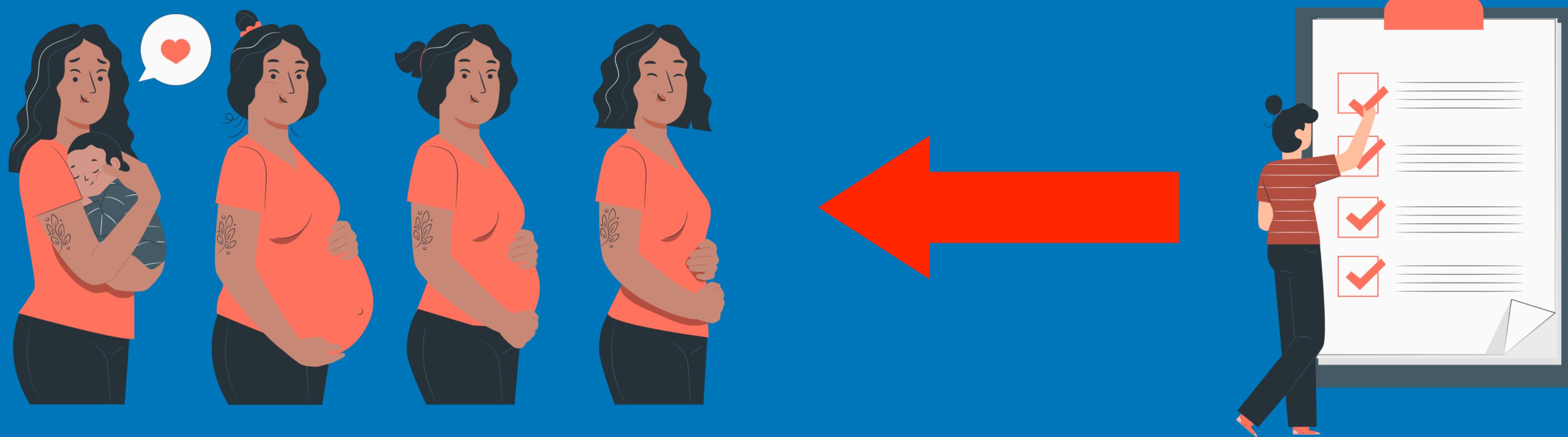
1. تمكين المرأة

# تحقيق المساواة بين الجنسين



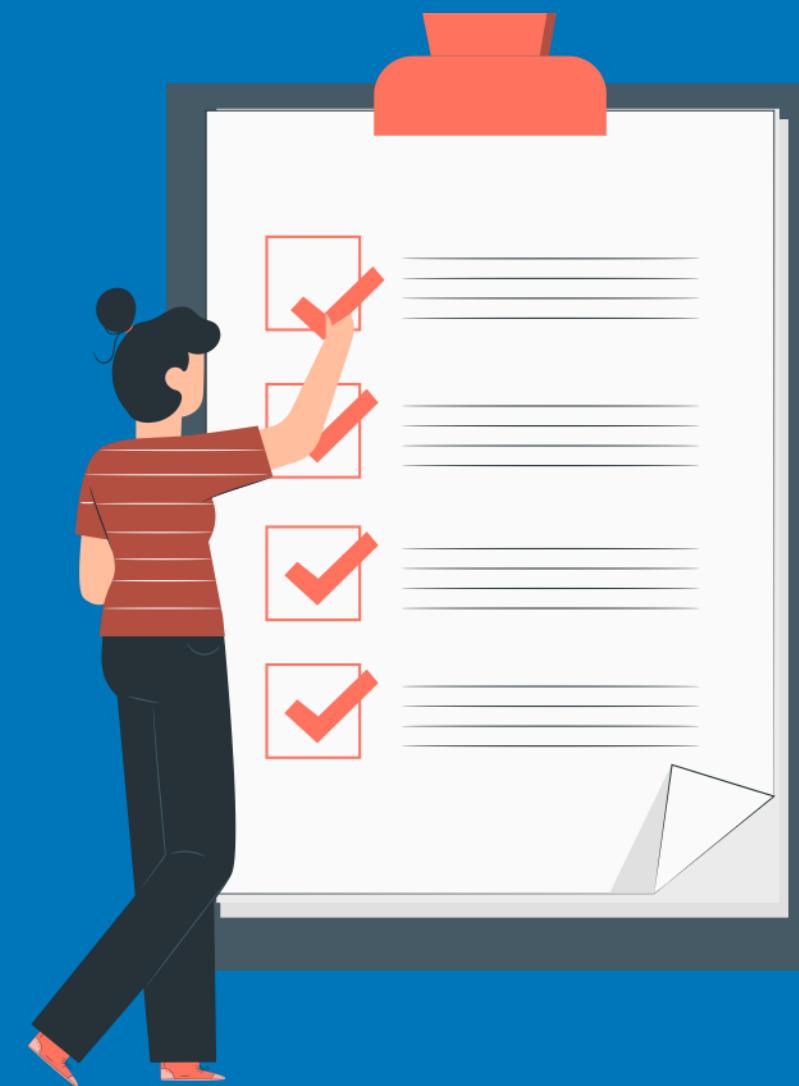
# التطوير التنظيمي الحساس للجنس

تكيف النظام الأساسي وقواعد الإجراءات لتصبح حساسة للجنس في منظمتك



# التطوير التنظيمي الحساس للجنس

- النظام الأساسي
- قواعد الإجراءات
- السياسات ( مثل سياسة الجنس )
- الخطط الإستراتيجية



التطوير التنظيمي الحساس للجنس يوجه منظمتك نحو دمج قضايا الجنس كجزء من حوكمة المنظمة وعملية اتخاذ القرارات.

# سياسة الجنس

أدّمِج وجهات نظر الجنس في منظمتك



Gender Equality  
Policy



العديد من المنظمات لديها سياسة للجنس

# سياسة الجنس

المساواة بين الرجال  
والنساء

الاهتمام بعدم المساواة  
بين الجنسين

تحقيق حقوق جميع  
الأعضاء في منظمتك



**Gender Equality  
Policy**



# سياسة الجنس: مسؤولية الجمعية الوطنية للصم

- التعامل مع سياسات الجنس في منظمات الأعضاء
- إنشاء شبكة لدعم النساء الصم
- إعداد أجندة للنساء الصم
- دعم منظمات الأعضاء لتقديم النساء الصم كممثلات في الجمعية العامة الخاصة بكم

# فوائد سياسة الجنس

- لفت الانتباه إلى تعزيز المساواة بين الرجال والنساء
- الاعتراف بالحاجة إلى تصحيح التوازن الحالي بين الرجال والنساء داخل المنظمة وبرامجها
- توضيح المزايا النسائية للمنظمة فيما يتعلق بالبعد الجنسي
- تحديد الأساليب المناسبة للعمل مع قضايا الجنس
- ضمان أن تكون اعتبارات الجنس جزءاً أساسياً من عمل المنظمة
- إبراز الأخلاقيات والقيم المتعلقة بالجنس للأعضاء والمانحين والشركاء

# ناقش في مجموعات

- ما هي المعتقدات والقيم التي تستند إليها سياسات منظمتك؟
- هل تدعم جمعيتك الوطنية فرص المساواة في جميع برامجها ( مثل: المشاركة في المجتمعات، والجمعيات، والأنشطة، وورش العمل، والعمل الميداني)؟
- كيف تتحقق أهداف سياسة الجنس عملياً؟
- كيف ستتمكن من التأكد من أنك قد حققت كل هدف من أهداف السياسة؟ ما هي المؤشرات؟
- من سيشارك في مراقبة ومراجعة السياسة؟ هل يشمل ذلك كلا الجنسين؟
- من سيكون مسؤولاً عن متابعة الأهداف المختلفة واتخاذ الخطوات العملية المنصوص عليها في دليل التنفيذ؟

# أسئلة النقاش

قبل مناقشة سياسة الجنس، فكر في شعورك عندما تتعرض للتمييز، وتفكر في كيفية شعور الآخرين إذا كانوا ينفذون سياسات تميز ضدهم

- ما رأيك في التمييز والتحرش؟
- ماذا يعني لك التمييز؟
- ماذا يعني لك التحرش؟
- ما أنواع التمييز والتحرش التي تعرفها؟
- هل لدى أي من أعضاء مجتمعتك تجارب شخصية في تعرضهم لسوء المعاملة أو الاستبعاد بسبب هويتهم؟
- أي الفئات من الناس هي الأكثر عرضة لمواجهة التمييز والتحرش؟ وكيف يمكن أن يؤثر ذلك على مجتمعتك؟

# مثال على دراسة حالة: سياسة الجنس

"ستضمن الجمعية الوطنية للصم أن يشارك الرجال والنساء بشكل متساوٍ في اتخاذ القرارات الداخلية. ستم مراجعته وتقديم سياسة الجنس للفترة 2022-2025 وتقديمهَا في عام 2025، وستساهم نتائج التقييم في صياغة سياسة الجنس للفترة 2025-2028. ستقوم لجنة مراجعة تتألف من رجال ونساء بمراجعة السياسة ستجري اللجنة. مشاورات مع مجموعات مختلفة من الأفراد داخل المنظمة، بما في ذلك المتطوعين الشباب والمتحمرين. توفر مراجعة السياسية بعد 1-2 سنة للمنظمة فرصة لتعديل أهدافها وأساليبها المتعلقة بالجنس استجابةً للتجارب العملية".

# جناح النساء

- طريقة بديلة هي إنشاء جناح للنساء في منظمتك
- يمكن أن يطلق عليه اسم "فرع النساء" أو "نادي النساء" أو "قسم النساء"، طالما أنه مخصص للنساء الصم لمناقشة وإيجاد حلول لمشاكلهن الخاصة.
- هذا مهم لأن النساء الصم في العديد من المجتمعات يتعرضن للتمييز المزدوج: كأشخاص صم وكنساء.
- الهدف هو تحسين وضع النساء الصم وتعزيز دورهن في العمل التنظيمي.
- من المهم أن نلاحظ أن الفكرة وراء قسم النساء ليست أن تركز النساء الصم فقط على قضايا النساء وتترك جميع الأعمال الأخرى للرجال.
- على العكس، يجب تشجيع النساء على المشاركة في جميع مجالات أنشطة الجمعية الصماء. يجب على النساء الصم المشاركة في برامج التدريب لتعلم الوعي بالصم، والقيادة، ومهارات الإدارة.

# جناح النساء

- من خلال أنشطة قسم النساء، يمكن للنساء الصم تطوير أنفسهن ويمكن أن ينظر إليهن كموارد قيمة للمنظمة.
- ستزيد مشاركة النساء في الأنشطة التنظيمية من فرص المساواة للأشخاص الصم في المجتمع.
- إحدى مهام جناح النساء يمكن أن تكون تطوير فرص العمل الذاتي أو التعاوني.

# النساء الصم في نيجيريا (مجموعة النساء في الجمعية الوطنية للصم)

"الـ (NDW منظمة النساء الصم في نيجيريا) هي المنظمة الوطنية لجميع الفتيات والنساء الصم في نيجيريا. تسعى إلى تعزيز تقديم أعضائها في مختلف جوانب حياتهم الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، وغيرها، ورفاهيتهم العامة. الـ NDW هي بالنسبة لمجتمع الفتيات والنساء الصم ما تمثله الـ NNAD الجمعية الوطنية للصم في نيجيريا (بالنسبة للصم النيجيريين بشكل عام، فهي مظلة وطنية عامة وعضو في الـ NNAD، مما يمنحها القدرة على التحدث بصوت واحد في جميع القضايا التي تهم أعضائها، وخاصة الفتيات والنساء الصم النيجيريات، أمام الحكومة النيجيرية والمنظمات غير الحكومية الأخرى التي تتعاون معها".

الرابط: <http://nnadeafhq.org/nigeria-deaf-women/>

# جناح النساء في جمعية الصم في غامبيا

- "يعمل جناح النساء على حقوق النساء الصم كجزء من جمعية الصم وضعاف السمع في غامبيا (GADHOH) تتعلق أعمال جناح النساء بأهداف HADGOH التي تشمل:
- تمكين النساء الصم من المشاركة الكاملة في الحياة الأسرية وعدم التمييز ضدهن فيما يتعلق بالعلاقات الجنسية، والزواج، والأمومة.
- العمل على تمكين النساء الصم.
- العمل على تعليم الأطفال الصم في مرحلة ما قبل المدرسة.
- التوعية الصحية والتعليم حول النظافة.
- التعليم في رياض الأطفال للأطفال الصم في مرحلة ما قبل المدرسة من عمر 4 إلى 7 سنوات."

# التنوع



الدين



الإعاقة



العرق



التوجه  
الجنسى



اللغات



قبيلة



العمر

# التنوع

- التنوع يعني مشاركة الأشخاص من خلفيات مختلفة والتساوي بينهم جميعاً، وعرقهم، أو توجههم الجنسي، أو لغتهم، أو قبائلهم، أو عمرهم.



# تضمين التنوع في جمعيتك للصم

- من المفيد لجمعية الصم أن تدمج التنوع في عملية توظيف الأعضاء أو الموظفين في مجلس الإداره. الأفراد من خلفيات متنوعة يمكن أن يقدموا مجموعة من المواهب والمهارات والخبرات التي تفيد المنظمة وأداء العمل.
- فكر فيما إذا كنت تفتقر إلى التنوع على مستوى الموظفين، أو الإداره، أو مجلس الإداره، أو الأعضاء. على سبيل المثال، بعض المنظمات، قد يكون القيادة التنفيذية متشابهة تماماً من حيث العرق، والعمر، والجنس، والخلفية الجغرافية أو التعليمية. إذا كان لديك أشخاص من نفس المصادر، فسوف تحصل دائماً على نفس النوع من الأشخاص.
- تحدث إلى جمعيات أخرى نجحت في توظيف مجلس إدارة وموظفين متنواعين. اكتشف كيف حصلوا على مرشدיהם وما الذي فعلوه لإنشاء جمعية وطنية أكثر شمولأً للصم.
- من الضروري توفير تدريب مناسب، حيث يحتاج الأشخاص إلى التدريب لفهم بعضهم البعض والمجتمع الصم الذي تخدمه. ليس كافي أن يكون لديك أشخاص مختلفون عن بعضهم البعض. كن واعياً لما يمكن أن تفعله منظمتك بشكل محدد لتكون أكثر شمولية. علم ودرّب الأشخاص ليكونوا أكثر وعيًا بتحيزاتهم وفرضياتهم الوعائية وغير الوعائية.

# تضمين التنوع في جمعيتك للصم

- يجب عليك أن تعرف وتولى أولوية محددة لاحتياجات مجتمع + LGBT (المثليين والمثليات، والثنائيون جنسياً، والتحولين جنسياً) وأقليات أخرى في منظمتك.
- تأكد من أن منظمتك و سياساتها ونظامها الأساسي وما إلى ذلك لا تميز ضد الأشخاص بناءً على التوجه الجنسي أو الهوية الجنسية.
- فكر فيما إذا كانت مجموعتك تعالج الأشخاص بشكل مختلف، أو تستثنوهم إلى حد ما، بسبب أي خاصية مثل الجنس أو العرق؟

# المناقشة في المجموعات

- ما رأيك في التمييز والتحرش؟
- ماذا يعني لك التمييز؟
- ماذا يعني لك التحرش؟
- ما أنواع التمييز والتحرش التي تعرفها؟
- هل لدى أي من أعضاء مجموعتك تجارب شخصية في التعامل بشكل أقل أو الاستبعاد بسبب هويتهم؟
- أي المجموعات من الناس أكثر عرضة لمواجهة التمييز والتحرش؟ كيف يمكن أن يؤثر ذلك على مجموعتك؟

# النشاط 1: الأجر المختلف: الأجر المتساوي للعمل المتساوي

## الأهداف:

- مواجهة المشاركين بواقع التمييز في مكان العمل.
- تطوير المهارات اللازمة للاستجابة للظلم والدفاع عن الحقوق.
- تعزيز التضامن والمساواة والعدالة.

# النشاط 2: الطريق إلى المساواة في الأرض

الأهداف:

- تخيل عالم مستقبلي حيث تكون المساواة هي القاعدة.
- تطوير مهارات التواصل، والتخيل، والإبداع، والتعاون.
- تعزيز العدالة والاحترام.

<https://www.coe.int/en/web/compass/path-to-equality-land>

# النشاط 3: العمل والأطفال

الأهداف:

- تطوير المعرفة حول حقوق الإنجاب للمرأة.
- تطوير مهارات التفكير النؤدي.
- تعزيز الانفتاح الذهني والشعور بالعدالة والمسؤولية الاجتماعية.

<https://www.coe.int/en/web/compass/path-to-equality-land>

# أسئلة لمناقشة

## الأهداف:

- بأي طرق يتم التعامل بشكل مختلف مع الفتيان أو النساء/الرجال في مجتمعك؟
- لماذا تعد المساواة بين الجنسين مهمة؟

# مرحبا بكم في إكويتيرا حيث المساواة بين الجنسين هي واقع حقيقي



<https://un-women.medium.com/welcome-to-equiterra-where-gender-equality-is-real-6fc832c383fe>