



مقدمة

يركز هذا المقرر على استكشاف الجوانب المتعددة للجنس والمساواة. التمييز على أساس الجنس منتشر في جميع أنحاء العالم، غالباً ما تُحرم النساء والفتيات من الحقوق الأساسية في حياتهن اليومية بسبب جنسهن، مما يحد بشكل خاص من مدى مشاركة النساء في المجتمع. توجد حواجز كبيرة تحول دون المشاركة الكاملة والمتساوية في التعليم، والتوظيف، وصنع القرار السياسي والعام. عالمياً، تتمتع الفتيات بفرص أقل للوصول إلى التعليم مقارنة بالأولاد؛ حيث أن 60% من الدول لديها عدد أقل من الفتيات في التعليم الابتدائي والثانوي مقارنة بالأولاد.

غالباً ما توجد حواجز أخرى أمام المشاركة الكاملة للفتيات. قد يتم تشجيع الفتيات على دراسة مواد معينة (مثل الفنون والعلوم الإنسانية بدلاً من العلوم والهندسة) التي تُعتبر أكثر توافقاً مع الصور النمطية السائدة للجنسين. من المحتمل جداً أن يؤدي ذلك إلى فروق في التحصيل. التنمر والتحرش الجنسي في المدارس منتشران على نطاق واسع.

غالباً ما تواجه النساء تمييزاً فيما يتعلق بالوظائف التي يمكنهن الوصول إليها، ومستوى الأجر الذي يحصلن عليها، وما إذا كن يحصلن على ترقيات إلى أدوار قيادية. قد تواجه النساء أيضاً التحرش الجنسي والتنمر في مكان العمل، أو يتعرضن عليهن تحمل النكات والمواقف التمييزية من الزملاء. يتم تجاوز بعض النساء في الترقيات أو عدم توظيفهن بسبب العمل أو الأمومة. المسؤوليات الأسرية لا تُوزع بالتساوي بين الرجال والنساء، ونتيجة لذلك، تأخذ النساء فترات انقطاع وظيفي أكثر ويعملن بدوام جزئي أكثر من الرجال، مما قد يؤثر على حقوقهن التقاعدية عند التقاعد. النساء ممثلات بشكل ضعيف في العملية السياسية. على الرغم من أنهن يشكلن حوالي نصف سكان العالم، إلا أن 18.4% فقط من البرلمانيين الوطنيين و17 رئيس دولة أو حكومة في جميع أنحاء العالم هن من النساء.

امثلة: كيف تبدو عدم المساواة بين الجنسين؟

العمل: على سبيل المثال، يحدث التمييز المباشر إذا تم خلال المقابلات سؤال المقدمات عن خططهن المتعلقة بالأسرة أو العمل، بينما لا يتم توجيه مثل هذه الأسئلة للذكور المقدمين.

التعليم: في العديد من الدول، تستمر الفتيات في البقاء خارج المدارس لأن تعليمهن يعتبر نفقات غير ضرورية ولا يُنظر إليهن على أنهن استثمار شرعي.

سبل العيش: تمتلك النساء نسبة واحد في المائة فقط من ممتلكات العالم ويكسن 10 في المائة فقط من الدخل، ومع ذلك هن العمود الفقرى للاقتصادات الريفية في العالم النامي. الصحة: في العديد من البلدان، تعرقل عدم المساواة بين الجنسين النساء والفتيات عن تحقيق الصحة النفسية، والجسدية، والاجتماعية، ورفاهيتهن.

العنف: تشير التقديرات إلى أن واحدة من كل ثلاثة نساء في جميع أنحاء العالم ستتعرض للعنف الجسدي وأو الجنسي في مرحلة ما من حياتها. يتم حرمان الرجال ضحايا العنف المنزلي من الحصول على الحماية أو يعاملون بطريقة مختلفة عن النساء الضحايا. الماء والصرف الصحي والنظافة: حوالي 1.3 مليار امرأة وفتاة في العالم يفتقرن إلى الوصول إلى مرحاض مناسب.



لماذا تعتبر المساواة بين الجنسين مهمة؟

الهدف العام للمساواة بين الجنسين هو تحقيق مجتمع ينعم فيه النساء والرجال بنفس الفرص والحقوق والواجبات في جميع مجالات الحياة. تتحقق المساواة بين الرجال والنساء عندما يمكن كلا الجنسين من المشاركة بشكل متساوٍ في توزيع السلطة والنفوذ؛ وعندما تناح لهما الفرصة المتساوية للاستقلال العالمي من خلال العمل أو تأسيس الأعمال التجارية؛ ويستمتعان بالوصول المتساوي إلى التعليم وفرص تطوير الطموحات والاهتمامات والموهاب الشخصية؛ ويتقاسمان المسؤوليات المنزليّة ورعاية الأطفال؛ ويكونان خاليين تماماً من الإكراه والترهيب والعنف القائم على النوع الاجتماعي سواء في العمل أو في المنزل. على الصعيد العالمي، تقريباً 1 من كل 4 فتيات تتراوح أعمارهن بين 15 و19 عاماً ليست في العمل ولا في التعليم أو التدريب، مقارنة بـ 1 من كل 10 فتيان.

تعتبر المساواة بين الجنسين أمراً بالغ الأهمية لأنها تمكّن النساء والرجال من اتخاذ قرارات تؤثّر بشكل أكثر إيجابية على صحتهم الجنسية والإنجابية. يمكن تحسين اتخاذ القرارات المتعلقة بمسائل مثل سن الزواج، وتوقيت الولادات، واستخدام وسائل منع الحمل، واللجوء إلى الممارسات الضارة (مثل تشويه الأعضاء التناسلية الأنوثية) مع تحقيق المساواة بين الجنسين.

ومع ذلك، من المهم الاعتراف بأنه حيّثما توجد عدم المساواة بين الجنسين، فإن النساء عادةً ما يكنّ المستبعّدات أو المتضرّرات فيما يتعلق باتخاذ القرارات والوصول إلى الموارد الاقتصادية والاجتماعية. لذلك، فإن جانباً حاسماً من تعزيز المساواة بين الجنسين هو تمكّن النساء، مع التركيز على تحديد ومعالجة عدم توازن السلطة ومنح النساء المزيد من الاستقلالية لإدارة حياتهن الخاصة. سيمكنهن ذلك من اتخاذ قرارات واتخاذ إجراءات لتحقيق، والحفاظ على صحتهن الجنسية والإنجابية. يعني ذلك توفير الوصول المتساوي للنساء والفتيات إلى التعليم والرعاية الصحية والعمل اللائق والتمثيل في عمليات صنع القرار السياسي والاقتصادي. تطبيق أطر وسياسات جديدة بشأن المساواة بين الجنسين في مكان العمل وجمعيات الصم أمر حيوي لإنهاء التمييز القائم على الجنس السائد في العديد من البلدان حول العالم. على سبيل المثال، يمكنك تعزيز وصول الفتيات الصم إلى التعليم، وتعزيز حق النساء الصم في الحصول على مترجم بشأن عملهن وولادتهن في بلدك، وتوظيف النساء الصم في جمعيتك، وتعزيز المساواة بين الجنسين في مجلس إدارتك، ووضع سياسات جنس في جمعيتك.

تطوير التنظيمي المراعي للنوع الاجتماعي

كيف يمكن لمؤسسة تعديل أنظمتها وقواعد إجراءاتها لتصبح أكثر مراعاة للنوع الاجتماعي؟ يهدف تطوير التنظيمي الذي يراعي الفوارق بين الجنسين إلى توجيه مؤسستك لتضمين الجنس كعنصر طبيعي في الحكومة واتخاذ القرارات. يجب أن تأخذ في اعتبارك كيفية تضمين الجender (الجنسانية) في بعض من أهم الوثائق التالية:

- الأنظمة
- قواعد الإجراءات
- السياسات (مثل سياسة الجender((الجنسانية))
- الخطط الاستراتيجية

يرجى الاطلاع على [الوحدة الخاصة بالأنظمة](#) لمزيد من المعلومات حول كيفية إدماج الجender (الجنسانية) في الأنظمة الأساسية



سياسة الجندر

يمكنك دمج وجهات نظر الجنس في عمل منظمتك. تتطلب وجهة النظر الجنسية التأكيد من أن احتياجات الرجال والنساء الخاصة، والهشاشة والقدرات تُعترف بها و تعالج، حيث إن الرجال والنساء غالباً ما يلعبون أدواراً مختلفة في المجتمع، فقد يكون لديهم أيضاً احتياجات مختلفة. العديد من المنظمات، مثل الصليب الأحمر، ومنظمة بلان الدولية، ومنظمة الصحة العالمية، والاتحاد الأفريقي، ومكتب الأمم المتحدة في جنيف، قد أدرجت سياسة جنسانية في تنظيمها. من الجيد أن تدمج سياسة جنسانية في منظمتك. هذا يعني تحقيق المساواة بين الجنسين، وتعزيز العدالة الجنسانية، والانتباه إلى حقوق الجميع وتحقيقها.

بصفتك جمعية وطنية للصم، لديك مسؤولية معالجة السياسات الجنسانية التي تُنفذ في كل منظمة عضو. يمكنك، على سبيل المثال، إنشاء شبكة من النساء الصم بهدف تطوير جدول عمل للدفاع عن حقوق النساء الصم في بلدك. يمكنك دعم الترويج لإدماج وجهة النظر الجنسانية في إطار عملك وأعمال المنظمات الأعضاء. على سبيل المثال، يمكنك دعم المنظمات الأعضاء لتعيين امرأتين صميتين كممثلات في جمعيتك العامة.

تعمل السياسات على إعلان قيم معينة ومعايير الجودة. وتشمل أسباب وضع سياسة جنسانية ما يلي:

- توجيه الانتباه إلى تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة
- الاعتراف بالحاجة إلى تصحيح الاختلال الحالي بين الرجال والنساء داخل المنظمة وبرامجها
- توضيح المزايا النسبية للمنظمة فيما يتعلق بالبعد الجنسي
- تحديد النهج المناسب للعمل مع النوع الاجتماعي
- التأكيد من أن الاعتبارات الجنسانية جزء لا يتجزأ من عمل المنظمة
- للإشارة إلى الأخلاق والقيم المتعلقة بالتنوع الاجتماعي للأعضاء والمعانحين والشركاء

وحتى عندما ينظر إلى السياسات والمعارضات على أنها محايدة جنسانياً، فإنها غالباً ما تكون لها آثار مختلفة اختلافاً كبيراً على النساء والرجال. وقد تساعد السياسة الجنسانية الشاملة على زيادة الوعي بهذه المسألة داخل المنظمة. ويرجى ألا يغيب عن البال أنه ينبغي استشارة الأشخاص الذين يعتمدون تعزيز وتنفيذ السياسة الجنسانية، مثل الموظفين، أو إشراكهم في إعداد النص لكي يتولوا الملكية والالتزام. من المهم التأكيد من أن الوثيقة مفيدة للقراء المستهدفين ، وبالتالي إضافة قيمة إلى عمل المنظمة.



عند تطوير سياسة جندرية، يرجى مراعاة الأسئلة التالية:

- ما هي المعتقدات والقيم التي تستند إليها سياسة المنظمة؟
- هل تدعم جمعيتك الوطنية المساواة في الفرص في جميع برامجها؟ (مثل المشاركة في المجتمعات، الجمعيات، الأنشطة، ورش العمل، وأعمال الميدان).
- كيف ستحقق أهداف سياسة الجندر عملياً؟
- كيف يمكنك معرفة أنك قد حققت كل هدف من أهداف السياسة؟ ما هي المؤشرات؟
- من سيشارك في مراقبة ومراجعة السياسة؟ هل يتم تضمين الجنسين؟
- من سيكون مسؤولاً عن متابعة الأهداف المختلفة واتخاذ الخطوات العملية الموضحة في دليل التطبيق؟

أمثلة على دراسات الحالة

"ستضمن الجمعية الوطنية للصم أن يشارك الرجال والنساء بشكل متساوٍ في عملية اتخاذ القرارات الداخلية. سيتم مراجعة وتقييم سياسة الجندر 2008-2011 في عام 2011، وستساهم نتائج التقييم في صياغة سياسة الجندر 2011-2014.

ستُجرى مراجعة سياسة الجندر بواسطة فريق يتكون من رجال ونساء. سيقوم فريق المراجعة بإجراء مشاورات مع مجموعات مختلفة من الأشخاص داخل المنظمة، بما في ذلك المتطوعين الشباب والمحترفين. تعطي مراجعة السياسة بعد 2-1 سنوات للمنظمة فرصة لتعديل أهدافها وطرقها المتعلقة بالجندر استجابة للتجارب العملية."

قبل مناقشة سياسة الجندر، أجعل جمهورك يفكرون في شعور التمييز وكيف سيشعر الآخرون إذا قاموا بتنفيذ سياسات تعاملهم بنفس الطريقة. الأسئلة النقاشية المحتملة هي:

- ما رأيك في التمييز والتحرش؟
- ماذا يعني التمييز بالنسبة لك؟
- ماذا يعني التحرش بالنسبة لك؟
- ما أنواع التمييز والتحرش التي تعرفها؟
- هل لدى أي من أعضاء مجتمعك تجارب شخصية في التعزز لمعاملة أقل شأنًا أو الإقصاء بسبب هويتهم؟
- أي المجموعات الخاصة من الأشخاص أكثر عرضة للتمييز والتحرش؟ كيف يمكن أن يؤثر ذلك على مجتمعك؟

أجنحة النساء

طريقة بديلة هي إنشاء جناح للنساء في منظمتك. يمكن أن يسمى الجناح بجناح النساء أو فرع النساء أو نادي النساء، طالما أنه يهدف إلى تعزيز النساء الصم لمناقشة وحل مشكلاتهن الخاصة. هذا مهم لأن النساء الصم في العديد من المجتمعات يعانيون من تحييز مزدوج: 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 جمعية الصم. يجب على النساء الصم المشاركة في برامج التدريب لتعلم الوعي بالصم، ومهارات القيادة والإدارة.

من خلال أنشطة قسم النساء، يمكن للنساء الصم تطوير أنفسهن ويمكن أن يُنظر إليهن كموارد قيم للمنظمة. ستزيد مشاركة النساء في الأنشطة التنظيمية من فرص المساواة للأشخاص الصم في المجتمع. قد تكون إحدى المهام هي مساعدة النساء على تطوير مشاريع للعمل الحر أو التعاونيات، والتي سيتم مناقشتها بمزيد من التفصيل في وحدة توليد الدخل.

[مجموعة النساء الصم النيجيريات \(NNAD Women Group\)](http://nnadeafhq.org/nigeria-deaf-women/)

هي المنظمة الوطنية لجميع الفتيات والنساء الصم النيجيريات. تهدف إلى تعزيز أعضائها في مختلف جوانب حياتهم الاجتماعية والاقتصادية والسياسية وغيرها. تعد مجموعة النساء الصم النيجيريات بالنسبة لمجتمع الفتيات والنساء الصم مثل ما تمثله الجمعية الوطنية للصم النيجيريin (NNAD) للصم النيجيريين بشكل عام، حيث تعتبر مظلة وطنية وعامة وفرع تابع لـ NNAD، مما يمنحنا الفرصة للتحدث بصوت واحد في جميع الأمور التي تخص أعضائنا - وخاصة الفتيات والنساء الصم النيجيريات - أمام الحكومة النيجيرية والمنظمات غير الحكومية الأخرى التي تعامل معها.

[جناح النساء لرابطة الصم في أبوجا](https://www.facebook.com/pg/mosuratAbdulwasiu/posts/)

[جناح النساء لرابطة الصم وضعاف السمع في غامبيا](https://www.gadhoh.com/femalewing.htm)

"جناح النساء يعمل من أجل حقوق النساء الصم كجزء من رابطة الصم وضعاف السمع في غامبيا. يركز عمل جناح النساء على أهداف GADHOH (وهي رابطة الصم وضعاف السمع في غامبيا) والتي تشمل:

- تمكيننا من المشاركة الكاملة في الحياة الأسرية وعدم التمييز ضدنا فيما يتعلق بالعلاقات الجنسية، الزواج والأبوة.
- نعمل على تمكين النساء الصم.
- نعمل على تعليم الأطفال الصم في سن ما قبل المدرسة.
- التعليم الصحي والنظافة.
- الحضانة للأطفال الصم في سن ما قبل المدرسة من عمر 4 إلى 7 سنوات.

التنوع (الدين، الإعاقات، الأعراق، التوجه الجنسي، اللغات، العمر)

التنوع يعني مشاركة الأشخاص من خلفيات مختلفة ومعاملة الجميع على قدم المساواة بغض النظر عن دينهم، أو إعاقتهم، أو عرقهم، أو توجههم الجنسي، أو لغتهم، أو قبليتهم، أو أعمارهم. من المفيد لجمعية الصم أن تبني التنوع عند اختيار أعضاء مجلس الإدارة أو توظيف الموظفين. الأفراد من خلفيات متنوعة يمكن أن يقدموا مجموعة من المواهب والمهارات والخبرات المختلفة التي تعود بالفائدة على المنظمة وتحسن من أدائها.



فكري في ما إذا كنت تفتقر إلى التنوع على مستوى الموظفين أو الإدارة أو المجلس أو الأعضاء؟ على سبيل المثال، في بعض المنظمات، تكون القيادة التنفيذية متشابهة تماماً من حيث العرق أو العمر أو الجنس أو الخلفية الجغرافية أو التعليمية. إذا كنت تستقطب الأشخاص من نفس المصادر، فستحصل دائمًا على نفس النوع من الأشخاص. تحدث إلى جمعيات أخرى نجحت في توظيف مجالس إدارة وموظفين متنوين. اكتشف كيف يحصلون على مرشحיהם وما الذي فعلوه لإنشاء جمعية وطنية للصم أكثر شمولًا. من الضروري توفير التدريب المناسب، حيث يحتاج الأشخاص إلى التدريب لفهم بعضهم البعض وفهم مجتمع الصم الذي تخدمه. ليس كافياً أن يكون لديك أشخاص يختلفون عن بعضهم البعض. كن على دراية بما يمكن لمنظمتك القيام به تحديًا لتصبح أكثر شمولية. قم بتنفيذ وتدريب الأشخاص ليكونوا أكثر وعيًا بتحيزاتهم وافتراضاتهم الوعائية وغير الوعائية.

يجب أن تعترف وتولي الأولوية لاحتياجات مجتمع LGBT الميم+ (المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي والمتحولين جنسياً) والأقليات الأخرى في منظمتك. تأكيد من أن منظمتك وسياساتها ولوائحها وما إلى ذلك لا تميز ضد الأشخاص بناءً على التوجه الجنسي أو الهوية الجندرية. فكر فيما إذا كانت مجموعتك تتعامل مع الناس بشكل مختلف، أو لا تشعّلهم بما يكفي، بسبب أي سمة مثل الجنس أو العرق؟

قبل مناقشة التنوع، اجعل جمهورك يفكر في شعورهم إذا تعرضوا للتمييز، وكيف سيشعر الآخرون إذا قاموا بتنفيذ سياسات تؤدي إلى نفس الشعور. الأسئلة الممكنة للنقاش تشمل:

- ما رأيك في التمييز والتحرش؟
- لماذا يعني لك التمييز؟
- لماذا يعني لك التحرش؟
- ما أنواع التمييز والمعضيقات التي تعرفها؟
- هل لدى أي شخص من مجموعتك تجارب شخصية في التعرض للمعاملة السيئة أو الاستبعاد بسبب هويته؟
- ما هي الفئات التي تكون أكثر عرضة للتمييز والتحرش؟ كيف يمكن أن يؤثر ذلك على مجموعتك؟