



مؤسسة الرّواد  
للتعاون والتنمية  
Al-Rowad Foundation  
for Cooperation and Development

RCD-2-7

سياسة النوع الاجتماعي

Gender Policy

V01 : رقم الإصدار  
Version No

01/04/2026 : تاريخ الإصدار  
Issue Date

تحرص مؤسسة الرواد للتعاون والتنمية على إرساء بيئة تنظيمية تقوم على مبادئ الحوكمة، الشفافية، المساءلة، والكفاءة، بما يعزز من جودة الأداء المؤسسي ويضمن تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة.

وفي هذا السياق، تأتي هذه السياسة كجزء من مجموعة السياسات واللوائح الداخلية التي تنظم العمل في مختلف مجالات المؤسسة، وتحدد الأدوار والمسؤوليات وآليات التنفيذ والرقابة، بما يتماشى مع القيم والمبادئ الأساسية التي تتبناها المؤسسة.

تهدف هذه السياسة إلى توحيد الإجراءات والممارسات، وضمان الالتزام بالمعايير القانونية والتنظيمية والأخلاقية، مع تعزيز ثقافة العمل المؤسسي وتطوير الأداء المستدام.

تم إعداد الإصدار الأول من سياسة النوع الاجتماعي لمؤسسة الرواد للتعاون والتنمية من قبل إدارة المشاريع، وتم اعتمادها رسمياً من المدير التنفيذي للمؤسسة

## 1. الغاية والهدف:

رؤية مؤسسة الرواد للتعاون والتنمية تتمثل في عالم يتمتع فيه كلا الجنسين، إناثاً وذكوراً، بحقوق اقتصادية واجتماعية وثقافية ومدنية وسياسية متساوية، وأن يكونوا على قدم المساواة بالقدرة على تأمين حياة أفضل لأنفسهم وعائلاتهم ومجتمعهم، وذلك عن طريق المساواة في: الوصول إلى أفضل الخدمات التعليمية والصحية، القدرة على الادخار والتحكم بأصولهم ومواردهم الاقتصادية، أن يصبح صوته مسموعاً، وأن يعيشوا بحرية وبمعزل عن الترهيب والمضايقات والتمييز والعنف.

جعلت مؤسسة الرواد للتعاون والتنمية المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات مبدأً أساسياً في عملها الإنساني، ليكون العمل الإنساني أكثر عدلاً وتماسكاً وفعالية وكفاءة.

لتحقيق مهمتها ورؤيتها، تلتزم مؤسسة الرواد بتعزيز المساواة بين الجنسين داخل المؤسسة وفي جميع برامجها. تدرك المؤسسة أنه في مجتمعاتنا، تمنع القوالب النمطية والأعراف الاجتماعية المتحيزة النساء والرجال من ممارسة اختياراتهم الحرة والاستفادة الكاملة والمتساوية من فرص التنمية.

المؤسسة تعمل على تعزيز المساواة بين الجنسين داخل المؤسسة من خلال إدارة الموارد البشرية والثقافة التنظيمية، وداخل المجتمعات التي يتم خدمتها من خلال البرامج والمشاريع.

الغرض من هذه السياسة هو دعم الموظفين في جهودهم للنهوض بالمساواة بين الجنسين.

## 2. نطاق السياسة:

تطبق هذه السياسة على المستويين التشغيلي والتنظيمي في المؤسسة وبالتالي سيتم تطبيقها في/على:

- < جميع سياسات وإجراءات وأنظمة المؤسسة في المكتب الرئيسي والمراكز التابعة لها.
- < جميع برامج ومشاريع وأنشطة المؤسسة في كافة أماكن تنفيذها وبكافة مراحلها.
- < رفع الوعي والتأكد من التزام كافة كوادر المؤسسة والمتطوعين بمفاهيم النوع الاجتماعي ومراعاة المنظور الاجتماعي.

## 3. القيم والمبادئ:

ستشكل المبادئ التالية أساس جهود المؤسسة في مجال تمكين النوع الاجتماعي:

- < يتمتع جميع الناس، بحكم إنسانيتهم المشتركة، بالكرامة والحقوق المتساوية بطبيعتهم. لذلك تسعى المؤسسة دائماً إلى تأكيد ودعم المساواة في الحقوق والفرص بين النساء والرجال.
- < لكل شخص، بحكم طبيعته الخاصة وسياقه، هوية فريدة وتجمع بين تطلعاته وقدراته. لذلك، يجب على المؤسسة أن تسعى جاهدة لفهم كيف تشكل الظروف الخاصة لكل فرد أو مجموعة اجتماعية قدرته على تحقيق الإنجاز المتساوي، وخلق فرص مخصصة لكل فرد لكي يزدهر.

## 4. المصطلحات:

< **النوع الاجتماعي:** يشير "النوع الاجتماعي" إلى السمات والفرص الاجتماعية المرتبطة بكون المرء ذكراً وأنثى والعلاقات بين النساء والرجال والفتيات والفتيان. هذه الصفات والفرص والعلاقات مبنية اجتماعياً ويتم تعلمها من خلال عمليات التنشئة الاجتماعية. فهي محددة السياق والوقت وقابلة للتغيير. يحدد الجنس ما هو متوقع ومسموح به وقيم في المرأة أو الرجل في سياق معين. في معظم المجتمعات، هناك اختلافات وعدم مساواة بين النساء والرجال في المسؤوليات الموكلة، والأنشطة التي تم القيام بها، والوصول إلى الموارد والتحكم فيها، وكذلك فرص صنع القرار.

< **المساواة بين الجنسين:** الحقوق والمسؤوليات والفرص المتساوية للنساء والرجال والفتيات والفتيان. لا تعني المساواة أن النساء والرجال سيصبحون نفس الشيء ولكن حقوق ومسؤوليات وفرص النساء والرجال لن تعتمد على ما إذا كانوا قد ولدوا ذكراً أو أنثى. تعني المساواة بين الجنسين أن مصالح واحتياجات وأولويات كل من النساء والرجال تؤخذ في الاعتبار اعترافاً بتنوع المجموعات السكانية المختلفة من النساء والرجال. المساواة بين الجنسين ليست "قضية تتعلق بالمرأة" ولكن يجب أن تهتم وتشارك الرجال والنساء بشكل كامل.

المساواة بين الجنسين تعني الإنصاف في المعاملة بين النساء والرجال، وفقاً لاحتياجات كل منهم. قد يشمل ذلك معاملة متساوية أو معاملة مختلفة ولكنها تعتبر متكافئة من حيث الحقوق والمزايا والالتزامات والفرص.

- ◀ **تعميم مراعاة المنظور الجنساني:** هو عملية تقييم الأثار المترتبة على النساء والرجال من أي عمل مخطط بما في ذلك التشريعات أو السياسات أو البرامج، في أي مجال وعلى جميع المستويات. إنها استراتيجية لجعل اهتمامات واستراتيجيات المرأة والرجل جزءاً لا يتجزأ من تصميم وتنفيذ ورصد وتقييم السياسات والبرامج في جميع المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، بحيث يمكن للمرأة والرجل الاستفادة على قدم المساواة.
- ◀ **تمكين المرأة:** تمكين المرأة يُعرف مفهوم تمكين المرأة (Women's Empowerment) بأنه العملية التي تُتيح للمرأة القدرة على اتخاذ القرارات الاستراتيجية التي تُكسبها قوةً تُمكنها من السيطرة على حياتها، كما يُمكن تعريف تمكين المرأة بأنه العملية التي تُشير إلى امتلاك المرأة للموارد وقدرتها على الاستفادة منها وإدارتها بهدف تحقيق مجموعة من الإنجازات

## 5. منهجية النوع الاجتماعي:

تتبع سياسة النوع الاجتماعي في المؤسسة منهجية من مستويين، تشغيليًا وتنظيميًا:

### ◀ المستوى التشغيلي:

تعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع المكاتب والبرامج والمشاريع لضمان ما يلي:

- ◀ استخدام التحليلات الجنسانية بشكل منهجي لتصميم وتنفيذ استراتيجيات وبرامج ومشاريع المؤسسة والتي ستزيد من التأثير على المساواة بين الجنسين.
- ◀ عند تصميم أنشطة البرنامج والمشروع، يجب على المؤسسة استهداف المشاركين المناسبين والسعي للحفاظ على التوازن بين أدوار ومسؤوليات الجنسين
- ◀ تراقب المؤسسة وتقيم جميع البرامج والمشاريع بطريقة تقيس الأثر النسبي على الرجال والنساء والفتيان والفتيات.

### ◀ المستوى التنظيمي:

إنشاء والحفاظ على بيئة عمل تراعي الفوارق بين الجنسين لضمان:

- ◀ يوجد مساواة وتمثيل متماثل للجنسين على جميع مستويات المؤسسة.

- يتم اتخاذ جميع قرارات التوظيف المتعلقة بالتوظيف والنقل والتعويض والترقية دون تمييز بين الجنسين
- سياسة الاجازات في المؤسسة عادلة وتستجيب للحاجة إلى تحقيق التوازن بين العمل والأسرة والحياة المدنية والأدوار الجنسانية المختلفة للموظفين (على سبيل المثال، مسؤوليات الحمل وتربية الأطفال ورعاية الأسرة)؛
- بيئة يتم فيها تشجيع علاقات العمل غير التمييزية واحترام التنوع في أساليب العمل والإدارة.

تدرك مؤسسة الرواد أن التقدم في المساواة بين الجنسين يتم بمعدلات مختلفة وبوسائل مختلفة عبر مراكزها وبرامجها ومشاريعها. بينما يجب علينا احترام مرونة هذه العملية، فإن المؤسسة تحمل جميع الموظفين المسؤولية عن تحقيق تقدم قابل للقياس نحو الظروف التي يتمتع فيها النساء والرجال بحقوق وفرص متساوية. لتحقيق هذا الهدف، يجب على المؤسسة السعي لتنفيذ هذه السياسة باتباع المسارين التشغيلي والتنظيمي:

### ◀ تنفيذ الأهداف التشغيلية:

يجب على المؤسسة دمج المساواة بين الجنسين في جميع العمليات من خلال تطبيق الوعي الجنساني والتحليل على دائرة المشروع، بما في ذلك التصميم والتنفيذ والرصد والتقييم من خلال:

1. دمج الأسئلة ووجهات النظر الجنسانية في وثائق تصميم المشروع، والمبادئ التوجيهية، وأدوات الرصد والتقييم.
2. تحليل الأدوار والمسؤوليات والقيود الثقافية والقوالب النمطية والعلاقات بين الرجل والمرأة في البرامج.
3. فحص الهياكل خارج المجتمع والتي تؤثر على وصول النساء والرجال إلى الموارد والتحكم فيها، وسلطة صنع القرار، وكيف يمكن أن تتأثر هذه الهياكل بالبرامج.

4. تطوير أدوات التحليل الجنساني والمهارات اللازمة لدعم المشاركين في المشروع ليس فقط من أجل تلبية الاحتياجات العملية الفورية، ولكن أيضاً لاستكشاف وتعزيز الاهتمامات الاستراتيجية التي قد تتحدى الأدوار المحددة اجتماعياً والتي تحد من إمكانيات التنمية.
5. التأكد من أن التكنولوجيا والتدريب والمعلومات مناسبة ومتاحة لكل من النساء والرجال.
6. رفع مستوى وعي الموظفين من خلال التدريب على قضايا النوع الاجتماعي والتحليل الجنساني.
7. بناء الوعي بالنوع الاجتماعي كمعيار في استراتيجيات الشراكة ودعم الشركاء في تطوير وتطبيق المساواة بين الجنسين.
8. الاستمرار في توسيع معرفة المؤسسة بالقضايا الجنسانية والالتزام بها من خلال البحث والتوثيق وتبادل الدروس المستفادة.

#### ◀ تنفيذ الأهداف التنظيمية:

يجب على المؤسسة تنفيذ الأنشطة التي تعزز بيئة العمل التي تدعم وتكافئ المساهمة والإنتاجية الكاملة لكل من النساء والرجال. تشمل الأنشطة، على سبيل المثال لا الحصر:

1. إجراء تحليل النوع الاجتماعي لتحديد ومعالجة العوائق التي تحول دون التمثيل المتساوي في أنماط التوظيف. بمجرد تحليل البيانات، يجب وضع أهداف محددة لمعالجة اختلافات التوظيف وتعديل سياسات الموظفين والمزايا إذا لزم الأمر.
2. ضمان إتاحة فرص التطوير الوظيفي لكل من النساء والرجال. وقد يشمل ذلك أنشطة مثل التوجيه والتدريب الرسميين.
3. ضمان بذل الجهود الكافية، عند الاقتضاء، لإعطاء المرشحين من كلا الجنسين الاعتبار المتساوي للوظائف المتاحة.
4. تطوير و/ أو مراجعة السياسات والإجراءات والأنظمة الحالية للتأكد من أنها تدعم بيئة عمل تراعي الفوارق بين الجنسين وصديقة للأسرة.
5. تطوير الاستراتيجيات والملفات والوثائق الأساسية الخاصة بالمؤسسة والتي تتناول القيم الأساسية والوعي والمساواة بين الجنسين.
6. زيادة فهم قضايا العنف المبني على النوع الاجتماعي والصحة النفسية والدعم النفسي الاجتماعي وتعزيز التعاون التشغيلي بين الأعضاء من كلا الجانبين.
7. تحسين أنظمة الإحالة وتكامل خدمات العنف القائم على النوع الاجتماعي والصحة النفسية والدعم النفسي الاجتماعي.
8. تعزيز التعاون بشأن منع الانتحار بين النساء والفتيات في شمال غرب سوريا باعتباره مجال الاهتمام الرئيسي حيث يلزم التكامل والتنسيق بين الصحة النفسية والدعم النفسي الاجتماعي والتدخل في مجال العنف القائم على النوع الاجتماعي.

#### 6. مفاهيم والالتزامات:

- ◀ تلتزم مؤسسة الرواد للتعاون والتنمية بأهداف المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات في العمل الإنساني. وهذا يستلزم توفير ما يلزم لتلبية الاحتياجات المحددة للنساء والفتيات والرجال والفتيان بكل تنوعهم، وتعزيز وحماية حقوق الإنسان الخاصة بهم، ومعالجة أوجه عدم المساواة بين الجنسين.
- ◀ لا يمكن تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة دون الأخذ بالسياق الاجتماعي الثقافي للمجتمع بعين الاعتبار.
- ◀ إن التعاون مع الرجال والفتيان لفهم أهمية المساواة ومراعاة المنظور الجنساني، هو واحد من الأمثلة للأساسيات التي يجب العمل عليها لإحداث تغيير مستدام في المجتمع.
- ◀ من جهة أخرى، يعاني الرجال والأولاد من مشكلات وحساسيات أخرى فرضت عليهم بسبب التعريف الصارمة والجامدة للرجولة. فالتوقعات والأنماط المجتمعية قد حددت من دور الرجال أيضاً، لذا فإن العمل مع الرجال والأولاد لإعادة صياغة تعريفهم للرجولة بشكل أوسع سيؤدي إلى توسيع آفاقهم.
- ◀ تلتزم مؤسسة الرواد بما يلي:

▪ ضمان المساواة في الوصول إلى المساعدة الإنسانية المقدمة.

▪ تعزيز المساواة بين الجنسين كحق من حقوق الإنسان المعترف بها دولياً.

- معالجة الممارسات التنظيمية والهيكلية التي تخلق حواجز أمام تحقيق حقوق المرأة والمساواة بين الجنسين.
- دعم تمكين النساء والفتيات كاستراتيجية رئيسية للقضاء على الفقر والصراع والمعاناة الإنسانية وعدم المساواة بين الجنسين.
- إشراك الرجال والفتيان بنشاط كحلفاء في تعزيز المساواة بين الجنسين.
- تحليل وتنفيذ استراتيجيات لإدارة المخاطر والأضرار المحتملة للمرأة والفتيات والفتيان والرجال.
- الانخراط والتنسيق مع الشركاء والحكومات والممولين ومنظمات المجتمع المدني لتعزيز ودعم طرق فعالة وخلاقة ومؤثرة لتعزيز النوع الاجتماعي.
- مراقبة وتقييم وإضفاء الطابع المؤسسي على التعلم التنظيمي فيما يتعلق بنوع الجنس و نتائج المساواة.
- جميع موظفي الرواد للتعاون والتنمية متساوون في ما يتعلق بالمستحقات المالية، لذلك يتم تخصيص الرواتب بناء على الخبرة والشهادة العلمية، بصرف النظر عن كون الموظف رجل أو أنثى.
- التعزيز الملموس للمشاركة الهادفة والأمن للمرأة، ودعم جهودها في استلام مناصب إدارية عالية، ودعم العمل الجماعي للنساء والفتيات من جميع الخلفيات في جميع مراحل العمل الإنساني.
- يتم مراعاة المساواة بين الجنسين في جميع برامج المؤسسة ، وفي جميع مراحل تنفيذ المشروع، من بداية التحليل والتخطيط، ومعايير اختيار المستفيدين، مروراً بتنفيذ المشاريع.
- التأكد من أن السياسات والأنظمة والممارسات التنظيمية الرئيسية بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر: وضع الميزانيات، وتوظيف الموارد البشرية، والتدريب والإدارة، واتخاذ القرار تساهم بدعم حقوق المرأة والمساواة بين الجنسين.
- تطبيق هذه الالتزامات داخل مؤسسة الرواد وفي جميع مجالات البرنامج باستخدام نهج التخطيط المتكامل والأدوات المعترف بها والمراعية للنوع الاجتماعي وتقنيات مثل أطر التحليل الجنساني ، وجمع البيانات المصنفة حسب العمر / الجنس سواء عند التصميم أو التقييم.