



# USAID

من الشعب الأمريكي



# ورشة التوعية والتخطيط لأقسام التواصل المجتمعي- الجزء الثاني

# قواعد العمل في الورشة

## Ground Rules



# التعارف



# توقعات المشاركين



# أهداف الورشة

1. Raise participants awareness in gender in development.
2. Identify achievements, areas for improvement and lessons learned from their implementation for their short-term action plan – June-July 2017
3. Prepare the equal opportunity departments annual plan-2018.
4. Provide them with the know how to prepare for and implement meetings for community groups representatives.

1. التعريف بمفهوم النوع الاجتماعي في التنمية
2. تحديد الإنجازات، ومجالات التحسين، والدروس المستفادة من تنفيذ خطة العمل قصيرة الأمد المنفذة في شهري حزيران وتموز 2017
3. إعداد الخطة السنوية -2018 لأقسام التواصل المجتمعي
4. تعريفهم بإجراءات التحضير وعقد الاجتماعات لممثلي المجتمع المحلي



اليوم الأول  
عرض المنجز من الخطة قصيرة الأمد  
التوعية بالنوع الاجتماعي

Day I

Gender awareness - Presenting June-July Plan

Time	Activity	النشاط
11:00 - 12:00	Ground rules- introductions - pretest- expectations - Workshop objectives	قواعد العمل، والتقييم القبلي، والتعارف، والتوقعات، وأهداف الورشة
12:00-1:00	Gender awareness	التوعية بمفاهيم وتطبيقات النوع الاجتماعي
1:00 – 1:30	Break	استراحة
1:30 – 2:00	Gender awareness	التوعية بمفاهيم وتطبيقات النوع الاجتماعي
2:00 – 3:00	Lunch	غداء
3:00 – 5:00	Presenting what has been achieved from the equal opportunities departments short term plan and discussing lessons learned.	عرض ما تم إنجازه من خطة عمل أقسام التواصل ومناقشة الإنجازات، ومجالات التحسين، والدروس المستفادة

اليوم الثاني  
متابعة تنفيذ خطة عمل أقسام التواصل المجتمعي

Day 2

**Prepare first EOS annual plan - Community meetings techniques and tools**

Time	Activity	النشاط
10:00 – 12:00	Preparing draft of the 2018 annual plan for the equal opportunities departments.	إعداد مسودة خطة 2018 لأقسام التواصل المجتمعي
12:00 – 12:30	Presenting and discussing the draft plans.	عرض الخطط ومناقشتها
12:30 -1:00	Presenting the M&E forms	شرح نماذج المتابعة التقييم
1:00 – 1:30	Break	إستراحة
1:30 – 3:00	Training on the planning and implementing of community meetings – techniques and tools	التدريب على أساليب تخطيط وعقد الاجتماعات لممثلي المجتمع المحلي
3:00 – 4:00	Post-test Next steps	التقييم البعدي الخطوات اللاحقة
4:00	Lunch	غداء

# النوع الاجتماعي





مع (أو) ضد



## المجموعة الأولى

### أدوار المرأة في الأردن في الخمسينات

1- المدن



2- الريف والبادية



1- المدن

### أدوار المرأة الأردنية في الوقت الحالي



2- الريف والبادية



## المجموعة الثانية

### أدوار الرجل الأردني في الخمسينات

1- المدن



2- الريف والبادية



1- المدن

### أدوار الرجل الأردني في الوقت الحالي

2- الريف والبادية



# التعريف

## Definition

بهدف الاتفاق على مصطلح يقابل كلمة جندر فقد نظم مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث اجتماع خبراء في تونس عام 1995 حيث حيث تم اختيار عبارة النوع الاجتماعي كتعريف لكلمة جندر الاتفاق على التعريف التالي النوع الاجتماعي

# أدوار

حقوق وواجبات ... علاقات ... مسؤوليات  
وصلاحيات ... مكانة

يحددها المجتمع للمرأة والرجل

حسب الإطار الاجتماعية والثقافية والسياسية والاقتصادية  
وغيرها ...

مكتسبة وتتغير بتغير الزمان والمكان والأطر المؤثرة

# أدوار النوع الاجتماعي

## Gender Roles

### السياسي

المشاركة في صنع القرار واتخاذ



• الإنجابي الأسري / العناية  
بالأطفال ورعاية شؤون المنزل

• الإنتاجي / إنتاج السلع أو تقديم  
الخدمات مقابل الدخل أو الكفاف

• المجتمعي الثقافي / العمل  
التطوعي والنشاطات الاجتماعية  
والثقافية ويؤدي إلى مكانة أكبر  
في المجتمع



النوع الاجتماعي والتنمية

**Gender and Development**

مؤشرات التنمية البشرية  
Human Development Indicators

تقرير التنمية البشرية UNDP

وتشتمل على العناصر التالية



العمر المتوقع عند الولادة  
( الصحة )

معدل معرفة القراءة والكتابة بين البالغين - نسبة القيد الإجمالية في  
التعليم ( الأولي والثانوي والجامعي )  
( التعليم )

نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي Gross  
( Domestic Product )  
( مستوى المعيشة )

مؤشر النوع الاجتماعي

**Gender Indicator - GI**  
**Gender Related Index - GDI**

يقيس نفس المؤشرات آنفة الذكر مع تقسيمها بين  
النساء والرجال  
لتوضيح حجم الفجوة



## المشاركة النسائية مؤشر التمكين

# Women Participation Indicator - WPI Gender Empowerment Measure - GEM

### يشتمل على المتغيرات الثلاثة التالية:

- مساهمة المرأة في اتخاذ القرار
- المجالات المهنية المتاحة للمرأة
- مستوى دخل المرأة

يقيس قدرة النساء على المشاركة في صنع القرار في المجالات السياسية والاقتصادية ، ويشمل نسبة النساء في البرلمان ومن المتخصصين والفنيين والإدارة العليا

الترتيب حسب GEM	الترتيب حسب HDI	الترتيب حسب الدخل	البلد
38	4	9	اليابان
3	15	20	الدانمرك
72	35	5	الكويت

لم يسجل الاردن تقدما ملحوظا على سلم  
ترتيب المساواة بين الجنسين وفق  
تقرير المنتدى الاقتصادي العالمي لعام  
2016

**World Economic Forum**

فقد افاد التقرير أن الأردن جاء في  
المرتبة 134 من أصل 144  
دولة على سلم الفجوة الجندرية  
و138  
في الفجوة الجندرية للمشاركة والفرص  
الإقتصادية.





في حين اقترب الأردن من إغلاق الفجوة في  
مجالى الصحة وفرص الحياة والتحصيل  
العلمى إلا أنه لا زال متأخرا فى مجالى  
التمكين السياسى حيث جاء فى المركز

123 من 144

وفى الفرص والمشاركة الاقتصادية فى  
المركز

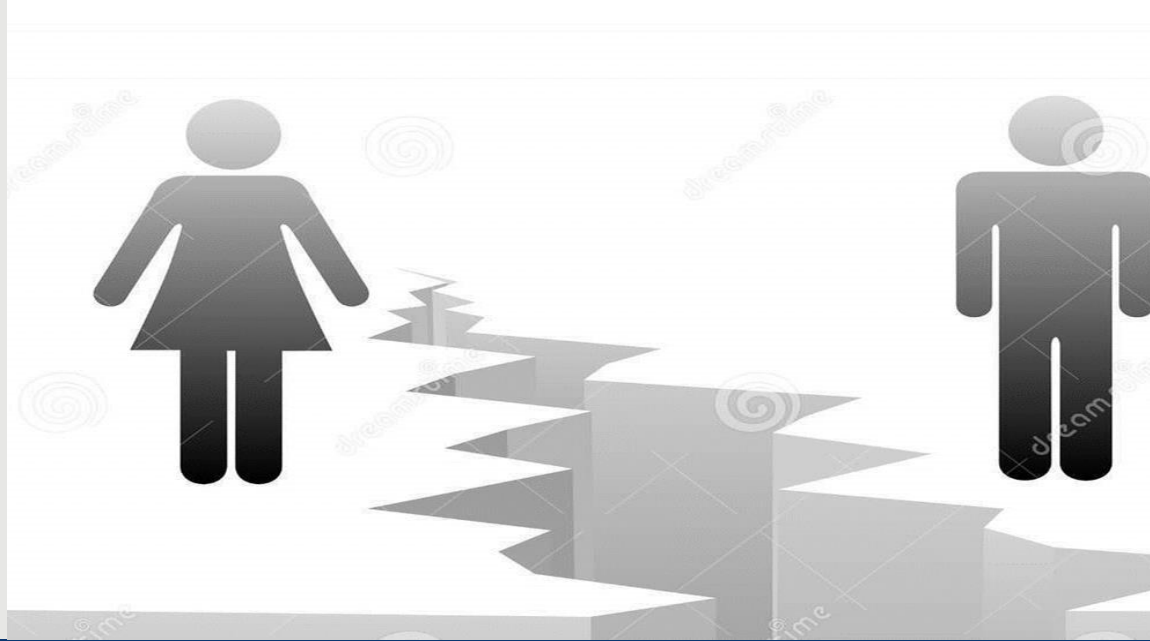
138 من بين 144

علما بأن هذا المؤشر قد أظهر تحسنا طفيفا

من عام 2015 لعام 2016

والذى يعود بحسب التقرير للتحسن القليل

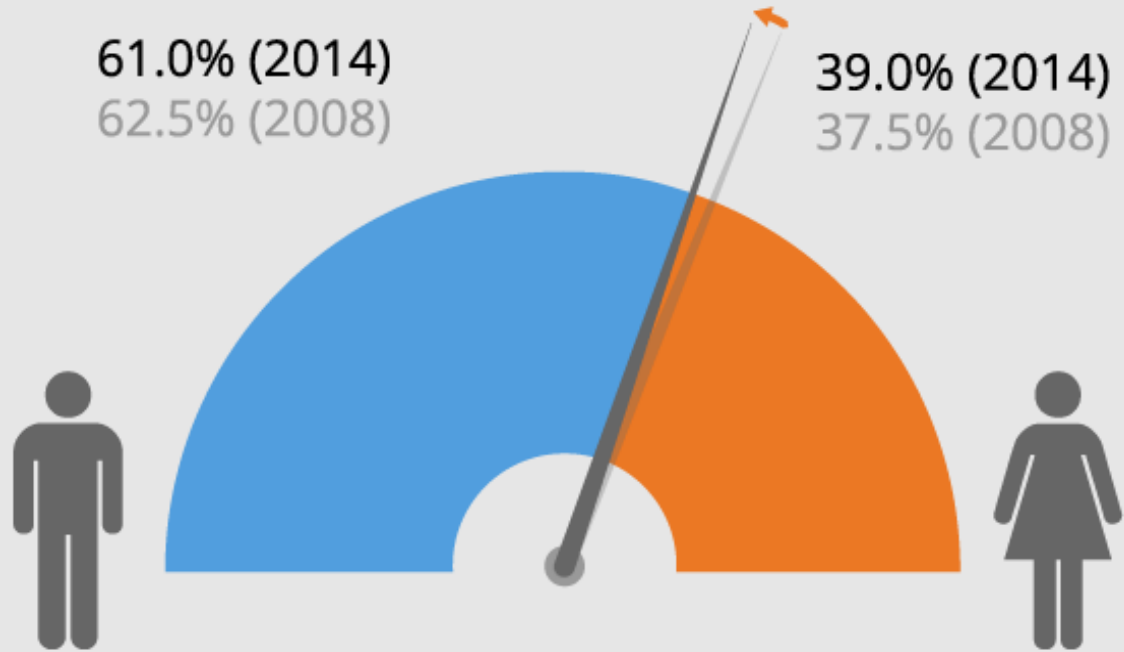
المحرز فى فجوة الأجور



## فجوة النوع Gender Gap

اختلافات وفروقات بين الرجال والنساء في أحد المجالات مما يؤثر على عملية التنمية

Figure 2. Gender distribution among municipal county representatives



## مؤشرات النوع الاجتماعي Gender Indicators

ويتم استخدامها لتحليل فجوة النوع الاجتماعي والتخطيط لتقليل الفجوة وقياس مدى تحقيق أهداف النوع الاجتماعي

# مؤشرات النوع الاجتماعي - دائرة الإحصاءات العامة



**USAID**  
FROM THE AMERICAN PEOPLE

## في مجال التعليم - دائرة الإحصاءات العامة

- تظهر المؤشرات أن فجوة النوع الاجتماعي بخصوص نسبة الطلبة في التعليم الثانوي العام تميل لصالح الإناث، بمعنى أن التحاق الفتيات بهذا المجال أعلى من الفتيان (51% إناثا) و (49% ذكورا)
- فيما نسبة الأمية للإناث كانت 11.4 % وللذكور 4.1% بفجوة نوع اجتماعي تميل لصالح الذكور بلغت 7.3 %



## الاقتصاد - دائرة الإحصاءات العامة

- بالنسبة للسكان المشتغلين حسب الحالة العملية (15 سنة فأكثر) فكانت الإناث المستخدمات بأجر نسبتهن 17.5% والذكور 82.5%
- والموظفات في القطاع الحكومي إناث 22.6% والذكور 77.4% بفجوة جندرية/فجوة نوع اجتماعي 54.8%
- أما في القطاع الخاص إناث بنسبة 17.1% والذكور بنسبة 82.9% بفجوة جندرية 65.8%

# تحليل النوع الاجتماعي Gender Analysis

• التشخيص على أساس النوع الاجتماعي **Gender Diagnosis**

• التدقيق على أساس النوع الاجتماعي **Gender Audit**

المجموعة 2	المجموعة 1
تشخيص النوع الاجتماعي	تشخيص النوع الاجتماعي
المطلوب - وضع 3 أسئلة لتشخيص النوع الاجتماعي	المطلوب - وضع تعريف
المجموعة 4	المجموعة 3
تدقيق النوع الاجتماعي	تدقيق النوع الاجتماعي
المطلوب - وضع 3 أسئلة لتدقيق النوع الاجتماعي	المطلوب - وضع تعريف

# التشخيص على أساس النوع الاجتماعي

تشخيص أهم المشاكل وقضايا النوع الاجتماعي والمتعلقة بتوزيع الأدوار والحصول على الموارد والتحكم فيها وعلى النحو التالي

- من الذي يعمل ماذا ومتى
- من الذي يستعمل ماذا ( الحصول على الموارد)
- من الذي يقرر من الذي يستعمل وماهو مستعمل وكيف ( التحكم في الموارد)
- ما الاحتياجات العملية والاستراتيجية التي يمكن تحديدها بناء على عملية التشخيص
- ماهو سلم الأولويات

# التدقيق على أساس النوع الاجتماعي

## Gender Audit

- مراجعة والتدقيق في تخطيط وتمويل وتنفيذ ومتابعة وتقييم السياسات والبرامج والمشاريع والأنظمة والخطط من منظور النوع الاجتماعي
- مراجعة والتدقيق في القوانين والتشريعات من منظور النوع الاجتماعي
- مراجعة والتدقيق في الممارسات المؤسسية والإدارية من منظور النوع الاجتماعي

# أولاً – سياسات التعيين الاستقطاب

- هل يوجد لدى الوزارة سياسات للتعيين واستقطاب الموظفين؟
- هل تراعي هذه السياسات عدالة النوع الاجتماعي؟
- كيف تراعي سياسات التعيين والاستقطاب عدالة النوع الاجتماعي؟
- ما عدد العاملين في مركز الوزارة - ما عدد العاملات في مركز الوزارة - ما عدد العاملين في مديريات العمل - ما عدد العاملات في مديريات العمل - ما عدد مفتشي العمل - ما عدد مفتشات العمل؟

# ثانيًا – سياسات الترفيع والترقية و الإحلال الوظيفي

- هل يوجد لدى الوزارة سياسة موثقة للترفيع والترقية - هل يوجد للمؤسسة خطة مطبقة للإحلال/ التعاقب الوظيفي؟
- هل يتم مراعاة عدالة النوع الاجتماعي في إدارة وتنفيذ خطة الإحلال/التعاقب الوظيفي؟ هل هنالك منهجية موثقة ومطبقة يتم بموجبها اختيار المرشحين والمرشحات للترقية ضمن خطة الإحلال الوظيفي؟ كيف يتم ذلك؟
- هل يوجد خطة تدريب للمرشحين والمرشحات ضمن خطة الإحلال/التعاقب الوظيفي؟ كيف يتم تدريبهم؟
- ما عدد الذكور في الوظائف القيادية/ رئيس قسم، رئيس/مدير وحدة، رئيس فريق عمل، مدير مديرية، رئيس لجنة، عضو لجنة، مستشار؟ ما عدد الإناث في الوظائف القيادية/ رئيسة قسم، رئيسة/مديرة وحدة، مديرة مديرية، رئيسة لجنة، عضو لجنة؟

## ثالثاً - سياسات وإجراءات تقييم الأداء والتحفيز

- هل لدى الوزارة منهجية موثقة ومطبقة لتقييم الأداء المؤسسي؟ هل تتضمن معايير تقييم الأداء الفردي بنوداً تتعلق بمدى مساهمة الموظفين والموظفات بجهود دمج النوع الاجتماعي في المؤسسة؟
- هل تتضمن معايير تقييم الأداء المؤسسي بنوداً تتعلق بمدى مساهمة الوحدات الإدارية بجهود دمج النوع الاجتماعي في المؤسسة؟
- هل يوجد لدى الوزارة تعليمات موثقة ومطبقة لمنح الحوافز والمكافآت؟ هل تتضمن هذه التعليمات بنوداً لتحفيز الأفراد الذين يساهموا في جهود دمج النوع الاجتماعي في الوزارة؟
- هل تتضمن هذه التعليمات بنوداً لتحفيز الوحدات الإدارية التي تساهم في جهود دمج النوع الاجتماعي في الوزارة؟



## رابعًا - سياسات التدريب

- هل يوجد لدى الوزارة منهجية موثقة ومطبقة لتحديد الاحتياجات التدريبية للموظفين والموظفات؟
- هل يتم استخدام نتائج تحديد الاحتياجات التدريبية في تطوير خطة التدريب السنوية؟
- هل تراعي سياسات وخطط التدريب عدالة النوع الاجتماعي؟ كيف؟
- هل يتم مراعاة احتياجات النوع الاجتماعي عند تخطيط الجلسات التدريبية ( المكان، التوقيت، وسائل المواصلات، إلخ)

# خامسًا- رعاية ورفاه الموظفين ومتلقي الخدمة

- هل يوجد لدى الوزارة منهجية موثقة ومطبقة تهدف إلى تحقيق الرفاه الوظيفي للعاملين والعاملات وتوفير بيئة عمل آمنة وملائمة؟
- كيف تعمل الوزارة على توفير بيئة عمل آمنة مراعية لعدالة النوع الاجتماعي (المرافق الصحية، حضانة أطفال، وسائل مواصلات، إلخ؟
- هل يوجد لدى الوزارة منهجية موثقة ومطبقة لقياس مدى ملائمة بيئة العمل من وجهة نظر العاملين والعاملات؟
- هل يوجد لدى الوزارة منهجية موثقة ومطبقة لقياس رضا العاملين والعاملات؟
- هل تستخدم الوزارة نماذج لقياس الرضى الوظيفي للعاملين والعاملات؟

# خامسًا- رعاية ورفاه الموظفين ومتلقي الخدمة... تابع

- هل تتضمن هذه النماذج أية بنود لقياس الرضى الوظيفي المرتبط بعدالة النوع الاجتماعي في الوزارة (مدى مراعاة أولويات الموظفين والموظفات ومدى تلبية احتياجاتهم العملية والاستراتيجية)؟
- هل يوجد لدى الوزارة منهجية موثقة ومطبقة لقياس مدى رضى متلقي الخدمة؟
- هل تقوم الوزارة بتوفير تسهيلات لمتلقي الخدمة من الذكور والإناث أثناء إتمام معاملاتهم في الوزارة وفي مديريات العمل؟
- ما التسهيلات التي تقدمها لهذه الفئة / ذكور- إناث

## سادسًا – تخطيط الموازنة

- هل يوجد لدى الوزارة منهجية موثقة ومطبقة لإعداد موازنة الوزارة؟
- هل يتم التأكد أن الخطة الاستراتيجية للوزارة والخطط السنوية للمديرية؟ مراعية للنوع الاجتماعي قبل رصد المخصصات المالية لتنفيذها؟
- هل بدأت الوزارة باستخدام الموازنة المستجيبة لاحتياجات النوع الاجتماعي؟
- ما الإجراءات التي تم إنجازها لهذا الغرض؟
- هل تم تدريب موظفين وموظفات لهذا الغرض؟

# نموذج تحليل هارفارد

**Harvard Analytical Framework**  
also called  
**the Gender Roles Framework**

**Harvard Analytical Framework:  
Activities, Resources and  
Influencing Factors**

إطار سارة لونييه لتحليل النوع الاجتماعي

**Longwe's Women's Empowerment Framework**

نقاط القوة S

نقاط الضعف W

-1  
-2  
-3  
-4  
-5

-1  
-2  
-3  
-4  
-5  
-6



الفرص O

التحديات T

-1  
-2  
-3

-1  
-2  
-3  
-4

SWOT

التحليل حسب النوع  
التعرف على الآتي

الأدوار

الاحتياجات

نقاط القوة ونقاط الضعف

الفرص والتهديدات

التخطيط  
المراعي  
لنوع  
الاجتماعي

ويؤدي إلى

التخطيط حسب النوع  
وضع الاستراتيجيات للتغلب على المعوقات  
استخدام الفرص المواتية





دمج النوع الاجتماعي على مستوى المؤسسة

## Gender Integration

تستند عملية إدماج قضايا ومفاهيم النوع وتفعيلها على المستوى التنظيمي والهيكلية للمؤسسات إلى الركائز التالية

- فهم وإدراك مدخل النوع الاجتماعي.
- القناعة بأهميته لتحقيق التنمية البشرية المستدامة.
- القناعة بأهميته لتحقيق التطوير المؤسسي والتنظيمي والبشري.
- التزام قيادة المؤسسة بدمج النوع الاجتماعي في السياسات والخطط والبرامج والهياكل التنظيمية والوصف الوظيفي ومعايير التطوير المؤسسي والفردي وسياسات وتعليمات الموارد البشرية.
- تحديد مسؤولية تضمين النوع على مستوى المؤسسة من خلال إنشاء وحدات للنوع/ضباط ارتباط/ضباط اتصال.
- تحديد مسؤولية الوحدة/ضباط اتصال النوع الاجتماعي.
- تدريبهم وتزويدهم بالأدوات والنماذج اللازمة لدمج النوع الاجتماعي.
- تحديد مسؤولية الإدارات المختلفة من خلال الوصف الوظيفي.
- وضع المعايير والقواعد للوقوف على مدى الالتزام بتضمين النوع الاجتماعي في المؤسسة.
- تنظيم برامج تدريبية متخصصة في مجال النوع الاجتماعي.
- دمج موضوعات النوع الاجتماعي في المطبوعات والمنشورات الرئيسية للمؤسسة.

- فهم وإدراك مدخل النوع الاجتماعي.
- القناعة بأهميته لتحقيق التنمية البشرية المستدامة.
- القناعة بأهميته لتحقيق التطوير المؤسسي والتنظيمي والبشري.
- التزام قيادة المؤسسة بدمج النوع الاجتماعي في السياسات والخطط والبرامج والهياكل التنظيمية والوصف الوظيفي ومعايير التطوير المؤسسي والفردي وسياسات وتعليمات الموارد البشرية.
- تحديد مسؤولية تضمين النوع على مستوى المؤسسة من خلال إنشاء وحدات للنوع/ضباط ارتباط/ضباط اتصال.

## موازنات النوع الاجتماعي Gender budgeting

الموازنة المستجيبة للنوع الاجتماعي  
الموازنة المراعية للنوع الاجتماعي  
الموازنة الحساسة للنوع الاجتماعي  
موازنة النوع الاجتماعي

هي ليست موازنة منفصلة للمرأة

لكنها موازنة تُخطط، وتُنفذ، وتُتابع وتُقيّم بطريقة حساسة للنوع  
الاجتماعي

مستجيبة لاحتياجات المرأة والرجل معا



تشجع الاستخدام الأكثر فعالية للموارد لتحقيق تكافؤ الفرص وعدالة النوع الاجتماعي.

تُساهم في تحديد الاحتياجات وفق الأولويات لكل من المرأة والرجل.