

# السياسة العالمية

## المساواة الجندرية والدمج

القسم العالمي للمساواة الجندرية والدمج	تحت اشراف
1.2	رقم الإصدار
كانون الأول 2023	تاريخ موافقة اعضاء الفريق
	تاريخ العمل بهذه السياسة (إذا كان يختلف عن تاريخ الموافقة المذكورة اعلاه)
تشرين الثاني 2028	تاريخ مراجعة السياسة (بعد خمس سنوات من تاريخ بدء العمل في هذه السياسة)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">سياسة الحماية من التحرش والاستغلال والإساءة الجنسية</a></li> <li>• <a href="#">السياسة العالمية لضمان الحماية</a></li> <li>• <a href="#">السياسة العالمية للقيم وقواعد السلوك والإبلاغ عن المخالفات</a></li> <li>• <a href="#">سياسة جودة البرامج والتأثير</a></li> <li>• <a href="#">السياسة العالمية لحماية البيانات</a></li> <li>• <a href="#">السياسة العالمية بشأن الشراكات المؤسسية والمشاركة الأخلاقية</a></li> <li>• <a href="#">سياسة التحرش والتنمر والتمييز التابعة لمنظمة بلان انترناشونال</a></li> <li>• <a href="#">سياسة التظلم التابعة لمنظمة بلان انترناشونال</a></li> <li>• <a href="#">سياسة الانضباط التابعة لمنظمة بلان انترناشونال</a></li> <li>• <a href="#">سياسة الإبلاغ عن المخالفات التابعة لمنظمة بلان انترناشونال</a></li> <li>• <a href="#">مدونة قواعد السلوك التابعة لمنظمة بلان انترناشونال</a></li> <li>• <a href="#">سياسة المتابعة والتقييم والبحث والتعلم التابعة لمنظمة بلان انترناشونال</a></li> <li>• <a href="#">سياسة إجراءات التعلم والتطوير التابعة لمنظمة بلان انترناشونال</a></li> <li>• <a href="#">سياسة إدارة الأداء التابعة لمنظمة بلان انترناشونال</a></li> </ul>	السياسات ذات الصلة

# تطبيق السياسة

باعتبارها سياسة عالمية، تنطبق هذه السياسة على:

- جميع مكاتب بلان انترناشونال بما في ذلك مقرها الرئيسي في المملكة المتحدة (التي تعمل من خلال فرعها في المملكة المتحدة، بلان المحدودة)، وجميع مكاتبها القطرية والمكاتب الإقليمية ومكاتب الاتصال وأي مكاتب أخرى، بعضها يعمل كفروع والبعض الآخر كشركات تابعة؛
- جميع المنظمات الوطنية التي وقعت اتفاقية الأعضاء والشراكة واتفاقية الترخيص مع منظمة بلان انترناشونال.
- وجميع الهيئات الأخرى التي توافق على الالتزام بالسياسات العالمية.

(يشار إليهم معًا باسم "هيئات بلان انترناشونال"، ويشار إليهم أيضًا بضمير المتكلم "نحن" أو ضمير المتكلم المتصل "نا" في هذه الوثيقة).

يجب على جميع الهيئات الملتزمة بالسياسات العالمية، بما في ذلك جميع مكاتب بلان انترناشونال، أن تسن إجراءاتها أو لوائحها أو وثائقها التنظيمية الأخرى التي تمكن موظفيها وموظفاتها (و/أو، عند الاقتضاء، المقاولون والشركاء الآخرون) من الامتثال لهذه السياسة العالمية.

## المقدمة

تسعى منظمة بلان انترناشونال جاهدة من أجل عالم عادل يعزز حقوق الأطفال ويعزز المساواة للفتيات بكل بتنوعهن. نحن نتصور عالمًا لا يعاني فيه الأطفال والشباب/ات من الحرمان بسبب عدم المساواة الجندرية والاستبعاد والقوة غير المتكافئة. وينعكس هذا في استراتيجيتنا العالمية الجديدة (2022-2027) حيث تضمنت: "جميع الفتيات يقفن بقوة لإحداث تغيير عالمي"، وفي نظريتنا للتغيير حيث نلتزم بتعميق تركيزنا على حقوق الفتيات ومواصلة تعزيز المساواة الجندرية والدمج. بحلول عام 2027، تتمثل رؤيتنا في أن تكون جميع أعمالنا عبر مجالات التميز العالمي تحويلية بشكل جذري وشاملة تمامًا فيما يتعلق بالجندر<sup>1</sup>، بينما في السياقات الإنسانية، سيكون معيارنا الأدنى هو مراعاة الجندر<sup>2</sup> مع الحفاظ على نهج التحول الجندري الجذري<sup>3</sup> كهدف رئيسي. حيث تؤكد هذه السياسة التزامنا بالمساواة الجندرية وحقوق الفتيات ودمجهن.

تسعى منظمة بلان انترناشونال إلى المساهمة في تحقيق العدالة الجندرية من خلال معالجة الأسباب الجذرية لعدم المساواة والإقصاء المتجذرة في التحيز الجندري والجنسي والتمييز على أساس السن والعنصرية والتمييز على أساس القدرة، ومعيارية الاختلاف، وجميع أشكال التمييز الأخرى. ونحن نعتقد أنه يمكننا تحقيق ذلك من خلال دراسة كيفية تداخل أنظمة القوة والاضطهاد، فعلى سبيل المثال: النظام الأبوي والاستعمار، وتأثيرهما على الأشخاص الذين يعمل معهم، وخاصة الفتيات والنساء. ومن خلال الشراكة مع جهات فاعلة متنوعة، سنتحدى التمييز، وموازن القوة، ونهني انتهاكات حقوق الإنسان القائمة على أساس الجندر والهويات المتقاطعة الأخرى.

سوف نطبق نهج التغيير الجندري الجذري في [برامجنا وتأثيرنا](#) للمساهمة في التغيير الاجتماعي، وتغيير المعايير المبنية على الجندر ووضع الشباب والياافعين في صلب تركيز عملنا. سوف نسلط الضوء على الرعاية باعتبارها وسيلة مؤثرة لتعزيز المساواة الجندرية و/أو الدمج وسنعملي الأولوية لزيادة التمويل لإجراءات التحول الجندري الجذري، والاستثمار في الخبرة الفنية اللازمة لتقديم الدعم والإلهام لعملنا. وسنعالج أيضًا نقص الحيز المدني وسنواجه الحركات المناهضة للحقوق التي تعمل على تحدي وتراجع المساواة الجندرية وحقوق الفتيات في جميع أنحاء العالم. ستهدف بلان انترناشونال إلى ضمان أن يكون عملنا الإنساني مراعيًا للجندر، على الأقل، مع الاستفادة من الفرص لتغيير المعايير ودعم حقوق الفتيات من خلال التكامل بين العمل الإنساني والتنمية والسلام.

نحن نسعى جاهدين لنصبح منظمنا مناهضة للعنصرية تتمتع بثقافة قصدية تجاه الدمج وتحثي حقا بالتنوع وتعكس التزامنا القوي بالإنصاف والتنوع والدمج ومبادئ القيادة النسوية. ونحن نعترف بكل تواضع بأنها رحلة، وسنسعى للتعلم من خلالها من التغييرات الخارجية في القطاع ومن حركات العدالة الاجتماعية والاستجابة لها.

<sup>1</sup> أي معالجة الأسباب الجذرية لعدم المساواة الجندرية وعواقب الإقصاء وعدم المساواة الجندرية في جميع السياقات ويشار إليه في بعض السياقات بالنوع الاجتماعي.

<sup>2</sup> اطلع إلى الملحق 2 للاطلاع على تعريف مراعاة الجندرية

<sup>3</sup> اطلع إلى الملحق 2 للاطلاع على تعريف النهج التحويلي الجندري الجذري

# بيان السياسة

نحن نواجه ونتصدى للتمييز وانتهاكات حقوق الإنسان على أساس الجندر، وغيره من أشكال الاستبعاد. ونحن نتحدى ونسعى إلى تغيير أنظمة القوة والقمع لتعزيز المساواة الجندرية، وحقوق الفتيات، والدمج. كما نعزز الثقافة المؤسسية التي تتضمن القيادة المبنية على القيم، ومبادئ القيادة النسوية ومناهضة العنصرية، مع دعم الموظفين/ات لتبني الممارسات الجيدة التي تجسد التزامنا بالمساواة الجندرية و الدمج.

## الغاية من السياسة

الغرض من هذه السياسة هو:  
أ. صياغة رؤية واتجاه واضحين ولغة ورسالة مشتركة.  
ب. وضع معايير وإجراءات ملموسة لتفعيل التزامنا بتعزيز المساواة الجندرية وحقوق الفتيات ودمجهن.  
ج. تحديد الأدوار والمسؤوليات لضمان الاتساق في تطبيق السياسة عبر هيئات بلان انترناشونال.

## متطلبات التطبيق

تم تطوير الالتزامات التالية لتوجيه ودعم ومراقبة تنفيذ هذه السياسة. حيث تركز هذه الالتزامات على ثلاثة مجالات: البرامج والتأثير، والناس والثقافة، والتسويق والاتصالات. تنطبق هذه الالتزامات على جميع هيئات بلان انترناشونال.

لتعزيز المساواة الجندرية وحقوق الفتيات ودمجهن بشكل فعال، ستقوم المكاتب بما يلي:

### على صعيد البرامج والتأثير

1. العمل على إحداث التغيير الجذري القائم على الجندر في برامجنا والتأثير في عملنا. وضمان أن تكون المشاريع الإنسانية مراعية للجندر على الأقل. أما طموحنا الرئيسي فهو أن تصبح برامجنا قادرة على إحداث تغيير جندري جذري. سيتم تطوير جميع استراتيجيات وبرامج المكاتب القطرية والوطنية والخطط والمشاريع المؤثرة بناءً على [التحليل السليم للجندر والعمر والدمج](#) واستخدام مؤشرات الجندر ذات العلاقة.
2. تعزيز الأصوات الجماعية للناشطين/ات من الفتيات والشباب والحركات النسوية والمنظمات الممثلة<sup>4</sup> للتأثير على صنع القرار للقضاء على التمييز الجندري في التشريعات وتقديم الخدمات وزيادة المساءلة أمام أطر حقوق الإنسان التي تعزز العدالة الجندرية.
3. تعزيز وبناء الشراكات مع منظمات حقوق المرأة والمنظمات الممثلة<sup>5</sup>، على أساس الالتزام والقيم المشتركة لتحقيق العدالة الجندرية، ومشاركة القوة والعمل التضامني من أجل تحقيق التغيير الجندري الجذري.
4. تحديد وتتبع وقياس نتائج التغيير الجندري الجذري لجميع البرامج والمشاريع. وسيتم استخدام النتائج للمساهمة في التعلم المتبادل والمساءلة أمام الأشخاص الذين نعمل معهم.
5. توفير الموارد اللازمة لإجراءات التغيير الجندري والدمج، بما يتماشى مع طموحنا والتزاماتنا الجريئة لتحقيق المساواة الجندرية وحقوق الفتيات والدمج.

### على صعيد الأشخاص والثقافة

<sup>4</sup>يشير إلى حركات حقوق النساء والفتيات، ومنظمات الأشخاص ذوي الإعاقة، وحركات حقوق السكان الأصليين، وشبكات المثليين والمتليات ومزدوجي الميل الجنسي ومغاييري الهوية الجنسانية وحاملي صفات الجنسين وغيرهم  
<sup>5</sup> يشير إلى حركات حقوق النساء والفتيات، ومنظمات الأشخاص ذوي الإعاقة، وحركات حقوق السكان الأصليين، وشبكات المثليين والمتليات ومزدوجي الميل الجنسي ومغاييري الهوية الجنسانية وحاملي صفات الجنسين وغيرهم

6. التأكد من أن السياسات المؤسسية وقواعد السلوك وعمليات واجراءات العمل ووظائف الإدارة والقيادة تعزز بشكل ملموس المساواة الجندرية والإنصاف والتنوع والدمج، وأن تكون مناهضة للعنصرية وصادقة للأسرة وتعزز رفاهية الموظفين/ات<sup>6</sup>، بما يتماشى مع أهدافنا والتزامنا بتحقيق المساواة الجندرية والدمج.

7. تمكين المنظمة من جذب وتعيين موظفين/ات يتمتعون بالكفاءات والقيم التي تتوافق بقوة مع طموحاتنا في تحقيق المساواة الجندرية والدمج.

8. ضمان ان تكون بيئة وثقافة العمل في المنظمة آمنة ودامجة ومنصفة وتعكس مبادئنا حول القيادة النسوية ومناهضة العنصرية.

## التسويق و التواصل

9. أن تعكس وتعزز جميع رسائل التسويق وجذب التمويل والرعاية؛ التزامنا بتحقيق المساواة الجندرية وحقوق الفتيات والدمج.

10. أن تكون جميع وسائل التواصل دامجة ومكتوبة بطريقة يسهل الوصول إليها<sup>7</sup> وتضمن حصول المستخدمين/ات على فرص متساوية للوصول إلى المعلومات.

# الادوار والمسؤوليات

## إطار المساءلة

سيقوم جميع موظفو/ات بلان انترناشونال، بغض النظر عن الوظيفة أو التخصص أو الموقع، بتنفيذ الالتزامات الموضحة في هذه السياسة. حيث يجب على شبكة الجندر والدمج<sup>8</sup> والمنتدى الاستشاري للتنوع<sup>9</sup> توفير الخبرة الفنية لدعم تفعيل السياسة عبر بلان انترناشونال.

يتحمل جميع المديرين/وات ورؤساء/رئيسات الأقسام المسؤولية المبيّنة في الالتزامات مسؤولية واضحة عن هذه السياسة وتطبيقها ويجب عليهم التأكد من فهم الموظفين/ات والمتطوعين/ات للالتزامات هذه السياسة وتنفيذها. تقع على عاتق جميع مديري/ات الأشخاص والثقافة مسؤولية التأكد من أن هذه المتطلبات ستؤخذ بعين الاعتبار في عمليات التوظيف والوصف الوظيفي وإدارة أداء الموظفين/ات على جميع المستويات.

يتحمل المديرين/ات القطريين والمديرين/ات الإقليميين ورؤساء/رئيسات الأقسام والمديرين/ات التنفيذيون المسؤولية النهائية عن تنفيذ هذه السياسة على المستوى القطري والإقليمي والعالمي وسيدعمون الشركاء عند الضرورة، لتنفيذ السياسة العالمية.

تتحمل جميع المنظمات الوطنية أيضاً المسؤولية النهائية عن ضمان امتثال مكاتبتها لهذه السياسة والإبلاغ عنها على النحو المبين في إطار المساءلة هذا. ويجب على المنظمات الوطنية أن تدعم، عند الضرورة؛ المكاتب القطرية والشركاء الذين تعمل معهم لتنفيذ السياسة العالمية.

سيضمن فريق قيادة بلان انترناشونال تنفيذ هذه السياسة، وسيتولى المجلس الدولي الإشراف على هذه السياسة ويكون مجلس الأعضاء مسؤولاً في النهاية عن التزامنا بهذه السياسة.

لمراقبة الالتزام بهذه السياسة العالمية، ستعمل هيئات بلان انترناشونال على تعزيز عملية المراجعة والمتابعة لتشمل:

- إجراء مراجعة الزامية للجندر والدمج (GIR) كل عامين.

<sup>6</sup> تشمل هذه السياسات: ساعات العمل المرنة، وإجازة الأمومة والأبوة الكافية وفقاً للمعايير الدولية، وتوفير مساحة للرضاعة الطبيعية/إرضاع الطفل، بالإضافة إلى أماكن مادية يسهل وصول الموظفين/ات ذوي الإعاقة إليها، وتكون غير تمييزية، وشاملة للمساواة الجندرية والإعاقة، بما في ذلك تكافؤ فرص التوظيف والاحتفاظ والترقية.

<sup>7</sup> من حيث اللغة والمحتوى والمرئيات متوفرة بلغات متعددة، وتوفر تنسيقات بديلة بما في ذلك حجم الخط الكبير والقراءة السهلة والصوت الرقمي، ويتمتع جميع المستخدمين بوظائف متساوية وكاملة

<sup>8</sup> توفر شبكة الجندرية والدمج الآلية الرئيسية التي يتصل من خلالها قسم الجندرية والدمج بالموظفين/ات في جميع هيئات بلان : وحدات التخطيط، والمكاتب القطرية، والمكاتب القطرية، والمكاتب الإقليمية، ومكاتب الاتصال، والمركز العالمي. وتوفر الشبكة منتدى للتعلم والمشاركة ودعم الأقران لتعزيز معارف الموظفين/ات الأعضاء ومهاراتهم فيما يتعلق بالبرامج والتأثير في مجال التحول الجندري. والشبكة مفتوحة لجميع الموظفين/ات والمتخصصين/ات الفنيين في مجال الجندرية والدمج والموظفين/ات المهممين/ات بهذا المجال - بما في ذلك الموظفون/ات العاملون/ات في مجال التنمية أو في البيئات الإنسانية.

<sup>9</sup> المنتدى الاستشاري للتنوع هو آلية تضمن المشاركة المتكاملة حول القضايا الناشئة في مجال التنوع الاقتصادي بين الشبكات ذات الصلة داخل المنظمة والقيادة، بما في ذلك الرئيس التنفيذي وفريق القيادة.

- إجراء تقييم ذاتي للمساواة الجندرية والدمج (GEISA) كل خمس سنوات.
- سيتم إجراء تدقيق الامتثال لتنفيذ السياسة من قبل جميع هيئات بلان انترناشونال من خلال فريق الضمان الدولي مرة واحدة على الأقل خلال فترة الخمس سنوات للسياسة.
- سيتم مشاركة هذه التقارير عبر هيئات بلان انترناشونال، وكل عامين، سيقدم الرئيس التنفيذي لبلان إنترناشونال تقريرًا إلى المجلس الدولي حول تنفيذ السياسة.

# الملحق 1

## المعايير المرتبطة وأوراق الموقف

إن التزامنا مستوحى من إطار حقوق الإنسان والمبادئ المتفق عليها عالمياً، مثل المساواة وعدم التمييز. وهي تستند إلى المعايير الدولية والإقليمية، ولا سيما اتفاقية حقوق الطفل، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو)، واتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (CRPD)، بالإضافة إلى القوانين غير الملزمة<sup>10</sup> ذات الصلة والطموحات العالمية المنصوص عليها في أهداف التنمية المستدامة. إن الاهتمام بانتهاكات الحقوق المتعلقة بالجنس واضح في أهداف التنمية المستدامة، كما يتضح من خلال وجود هدف قائم بذاته تم تحقيقه بشق الأنفس والذي يدعو العالم إلى "تحقيق المساواة الجندرية وتمكين جميع النساء والفتيات" (الهدف 5) وهدف الحد من انتهاكات حقوق الإنسان وعدم المساواة داخل البلدان وفيما بينها (الهدف 10). تشكل مثل هذه الالتزامات أساساً متيناً لتركيزنا ذي الأولوية على المساواة الجندرية وحقوق الفتيات والدمج.

تأخذ هذه السياسة العالمية أيضاً في الاعتبار مبادئ يوجياكارتا (مبادئ تطبيق القانون الدولي لحقوق الإنسان فيما يتعلق بالتوجه الجنسي والهوية الجنسية، ومبادئ يوجياكارتا) بالإضافة إلى العشر مبادئ الإضافية والتزامات الدولة بشأن تطبيق القانون الدولي لحقوق الإنسان فيما يتعلق بالتوجه الجنسي والهوية الجندرية والتعبير الجندري والخصائص الجنسية لاستكمال مبادئ يوجياكارتا.

بالإضافة إلى جميع السياسات والمعايير ذات الصلة المطبقة على الموظفين/ات والزملاء والزميلات، تعد هذه السياسة مكملة ويجب قراءتها وتطبيقها، جنباً إلى جنب مع الوثائق المرتبطة التالية، والاستراتيجيات العالمية، والمعايير والمبادئ التوجيهية الموضوعية، والتوجيهات والأوراق، كما يمكن تعديلها من وقت لآخر:

- [الحماية الشاملة للأشخاص ذوي الإعاقة في دليل البرامج](#)
  - [رؤية ومبادئ مناهضة العنصرية والمساواة](#)
  - [المبادئ التوجيهية لبناء شراكات أفضل](#)
  - [المبادئ التوجيهية لاستخدام الصور التابعة لمنظمة بلان انترناشونال](#)
  - [دليل العلامة التجارية العالمية 2.0](#)
  - [بيان موقف الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية](#)
  - بيان موقف SOGIESC (التوجه الجنسي والهوية الجندرية والتعبير الجندري والخصائص الجنسية) (ستتم إضافته قريباً)
- يجوز لمنظمة بلان انترناشونال والمكاتب القطرية وفروعها وكذلك المنظمات الوطنية تعزيز أو تعديل المعايير على النحو المنصوص عليه في هذه السياسة. حيثما يقتضي القانون أو الممارسات المحلية.

# الملحق 2

## المصطلحات والتعريفات

### مناهضة العنصرية

مناهضة العنصرية هي العمل على معارضة الكراهية العنصرية والتحيز والعنصرية النظامية وقمع المجموعات المهمشة [مثل ذوي البشرة السوداء والسكان الأصليين وذوي البشرة الملونة] من خلال الدعوة إلى تغييرات في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية بحيث يعاد توزيع وتشارك القوى بشكل عادل. في بلان انترناشونال، تتمثل رؤيتنا في أن نكون منظمة يشعر فيها جميع الأفراد بكل تنوعهم، بما في ذلك هويتهم العرقية والإثنية، بالأمان، والاحترام، والاندماج، والتقدير.

### الإعاقة

الأشخاص ذوي الإعاقة هم الذين لديهم قصور جسدي، أو حركي، أو فكري، أو حسي طويل الأمد وحين يتقاطع هذا القصور مع حواجز مختلفة تعيق مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة في المجتمع بطريقة كاملة وفعالة على قدم المساواة مع الآخرين<sup>11</sup>.

<sup>10</sup> القوانين غير الملزمة هي معايير دولية غير ملزمة مثل القرارات في مجلس حقوق الإنسان أو الجمعية العامة، أو التعليقات العامة

تعليقات لجنة حقوق الطفل أو اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، إلخ.

<sup>11</sup>(un.org) اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة المادة 1 - الغرض إشعية التنمية الاجتماعية الشاملة

## التنوع

التنوع هو الاعتراف بأن كل فرد فريد من نوعه. ويعني الاعتراف بالفروقات الفردية وقبولها والاحتراف بها وإيجاد القوة في الفروقات الفردية مثل الجندر أو العمر أو الجنسية أو العرق أو الأصل الإثني أو القدرة أو التوجه الجنسي أو الهويات الجندرية أو التعبيرات أو الخصائص الجنسية أو الوضع الاجتماعي والاقتصادي أو المعتقدات الدينية أو المعتقدات السياسية أو أية أيديولوجيات أخرى.

## الاستبعاد

الاستبعاد هو العملية التي تمنع أفرادًا أو مجموعات معينة من التمتع بحقوقهم. وهو نتيجة للمعايير الاجتماعية والمعايير القمعية المبنية على الجندر التي تدعم التوزيع غير المتكافئ للقوة والموارد وتعزز الاختلافات بين مجموعات من الناس من خلال وضع قيم مختلفة على مجموعات وأفراد معينين. على سبيل المثال، الفتيات والفتيان والشباب ذوي الإعاقة وهؤلاء الذين ينتمون إلى مجموعة اجتماعية ومجتمعية مختلفة، غالبًا ما يتم استبعادهم وعدم تقديرهم.

## القيادة النسوية

تدور القيادة النسوية حول تغيير الطرق التي نتبعها في تنفيذ عملنا في بلان انترناشونال من أجل تعزيز المساواة الجندرية وأن نصبح منظمة دامجة. حيث يتطلب ذلك منا أن نكون قادة جيدين/ات وصانعي/ات تغيير من خلال تحدي المعايير المبنية على الجندر والامتيازات ورفض جميع أشكال التمييز والإقصاء، وتعزيز القوة المشتركة وصنع القرار الجماعي، والتركيز على التعاون ووضع جدول أعمال مشترك للتغيير، وتمكين الموظفين/ات وتقييم مساهمة الجميع. إن تبني مبادئ القيادة النسوية هو جزء من التزام بلان بالتغيير الجندري الجذري ولقد تم تضمينه في نهج القيادة المبنية على القيم في بلان انترناشونال لضمان وصول هذه المبادئ إلى جميع أعمالنا وبرامج التنفيذ لدينا.

## مراعاة الجندر

هي الجهود التي تعالج بشكل واضح القضايا العملية المتعلقة بالجندر، ولكنها لا تقوم بتحويل هذه القضايا وتغيير ديناميكيات القوة غير المتكافئة ومعالجة الأسباب الجذرية لعدم المساواة الجندرية والاستبعاد. حيث يسعى الوعي بمراعاة الجندر إلى تحسين الظروف اليومية لمجموعات متنوعة من النساء والفتيات من خلال معالجة القضايا العملية المتعلقة بالجندر والاستبعاد.

## المساواة الجندرية

تعني المساواة الجندرية أن جميع الأشخاص، بغض النظر عن نوعهم الاجتماعي، أو توجهاتهم الجنسية، أو تعبيراتهم الجندرية، أو هويتهم الجندرية، أو خصائصهم الجنسية، يتمتعون بنفس الوضع في المجتمع ولديهم نفس الحق في التمتع بجميع حقوق الإنسان والتمتع بنفس المستوى من الاحترام في المجتمع ويمكنهم الاستفادة من نفس الفرص لاتخاذ خيارات بشأن حياتهم ولديهم نفس القدر من القوة لصياغة نتائج هذه الاختيارات. حيث إن المساواة الجندرية لا تعني أن النساء والرجال أو الفتيات والفتيان منتمون لنفس القوة والفتيات والفتيان والأشخاص المنتمين إلى مجتمعات اجتماعية مختلفة احتياجات وأولويات مختلفة، ولكنها مترابطة، ويواجهون قيودًا مختلفة، ويتمتعون بفرص مختلفة. وتستند أوضاعهم النسبية في المجتمع إلى معايير، رغم أنها ليست ثابتة، إلا أنها تميل لصالح الرجال والفتيات تؤثر أعلى لنساء والفتيات والأشخاص من مختلف الفئات الاجتماعية والجندرية. وبالتالي، فإن أولئك الذين لا يتمتعون بالمزايا يتأثرون بطرق مختلفة بالسياسات والبرامج. إن نهج المساواة الجندرية يدور حول فهم هذه الاختلافات النسبية والهويات المتقاطعة، مع إدراك أنها ليست ثابتة وقابلة للتغيير. من المهم أن نضع هذه الاختلافات والهويات المتقاطعة في الاعتبار عند تصميم الاستراتيجيات والسياسات والبرامج والخدمات المختلفة. وفي نهاية المطاف، يعني تعزيز المساواة الجندرية تغيير علاقات القوة بين النساء والرجال، والفتيات والفتيان، والأشخاص من مختلف شرائح المجتمع، من أجل خلق مجتمع أكثر عدلاً للجميع. إن أحد أجزاء استراتيجية تحقيق المساواة الجندرية هي العدالة الجندرية وإن نهج المساواة الجندرية هو العملية المقصودة لتحقيق العدالة والوصول لنتائج متساوية وقابلة للقياس.

## الانصاف الجندري

يعني نتائج متساوية للنساء والرجال والأشخاص مهما كان جندرهم وهي عملية تحقيق المساواة الجندرية. يعترف الانصاف الجندري بأن النساء والأشخاص مختلفي الجندر ليسوا بنفس افضلية نقطة الانطلاق أو "نقطة البداية" مثل الرجال.

## التعبير عن الجندر/التعبير الجندري

يعني تعبير كل شخص لجندره من خلال المظهر الجسدي- بما في ذلك اللباس وتسريحات الشعر والإكسسوارات، ومستحضرات التجميل- والسلوكيات وطريقة الكلام والأنماط السلوكية والأسماء والمراجع الشخصية والإشارة كذلك إلى أن التعبير عن الجندر/التعبير الجندري قد يتوافق أو لا يتوافق مع الهوية الجنسية للشخص.<sup>12</sup>

## الهوية الجندرية

تشير إلى التجربة الداخلية والفردية العميقة لكل شخص فيما يتعلق بالجنس، والتي قد تتوافق أو لا تتوافق مع الجنس المحدد عند الولادة، بما في ذلك الإحساس الشخصي بالجسد (الذي قد يتضمن، إذا تم اختياره بحرية، تغيير المظهر الجسدي أو الوظيفة عن طريق الطب أو الجراحة أو وسائل أخرى) وغيرها من أشكال التعبير عن الهوية الجندرية، بما في ذلك اللباس والكلام والسلوكيات.<sup>13</sup>

### العدالة الجندرية

هي إنهاء عدم المساواة وجميع أشكال الاستبعاد، التي تؤدي إلى علاقات مبنية على قوة غير متكافئة بين مجموعات متنوعة من النساء والفتيات والرجال والفتيان والأشخاص من مختلف الفئات الجندرية. وهي تعني ضمناً أن جميع الناس يتمتعون على قدم المساواة بإمكانية الوصول إلى الموارد والتحكم بها، والقدرة على اتخاذ الخيارات في حياتهم، فضلاً عن إمكانية الوصول إلى الأحكام اللازمة لمعالجة عدم المساواة والاستبعاد، حسب الحاجة. إن الالتزام بالعدالة الجندرية يعني أنه يجب علينا تعزيز نهجنا في التغيير الجندري الجذري لتسريع التغيير ومعالجة الأسباب الجذرية لعدم المساواة الجندرية. ويركز على مسؤولية مساءلة الجهات المسؤولة عن احترام حقوق الإنسان وحمايتها وإعمالها.

### نهج التغيير الجندري الجذري

يعالج نهجنا في التغيير الجندري الجذري بوضوح الأسباب الجذرية لعدم المساواة الجندرية والاستبعاد، وعلاقات القوة غير المتكافئة بسبب الجندرية، والأعراف والتشريعات الاجتماعية والجندرية التمييزية في جميع أعمالنا. ويتجاوز التركيز على تحسين حالة المجموعات المتنوعة من النساء والفتيات باتجاه تحسين وضعهن الاجتماعي (كيف يتم تقديرهن في المجتمع) بالإضافة إلى الإدراك الكامل لحقوقهن. وسيضمن ذلك تعزيز وتطبيق العمل الإيجابي للفتيات والنساء بحيث يتم سد الفجوات الجندرية طويلة الأمد والتغلب على عدم المساواة.

### المعايير الجندرية

هي التوقعات أو القواعد المشتركة حول كيفية تصرف كل شخص حسب الجندرية التي ينتمي لها. تخبرنا هذه المعايير عما يعنيه أن تكون فتاة أو فتى، رجلاً أو امرأة في مجتمع معين. إن مفهوم المعايير الجندرية يكمن في جوهره في فكرة علاقات القوة غير المتكافئة والمكانة بين الرجال والنساء والفتيات والفتيان، والأشخاص على اختلاف الجندر الذي ينتمون إليه.

### حقوق الفتيات

تواجه الفتيات في كل مكان عوائق كبيرة في الحصول على حقوقهن لمجرد أنهن صغيرات السن واثاث. لدعم الفتيات بشكل فعال وتحقيق المساواة، من الضروري الاعتراف بأن الفتيات كفئة تمثل واحدة من أكبر الفئات الاجتماعية المستبعدة. ومع ذلك، فإنهن، كمجموعة، لديهن القدرة على تحقيق القوة الجماعية والعمل معاً كحركة من أجل التغيير وتحقيق المصالح الاستراتيجية المشتركة. وجميع الفتيات صاحبات حقوق في حد ذاتهن، وليس فقط مجموعة فرعية من "النساء" أو "الأطفال". حيث أن حقوق الفتيات مشمولة في اتفاقية حقوق الطفل (CRC) واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW). إلا أنه، وعلى الرغم من أن الفتيات يواجهن أخطاراً وعراقيل خاصة في إدراك حقوقهن ولديهن احتياجات محددة تتطلب حماية خاصة بموجب القانون، فإن الإطار الدولي الملزم لحقوق الإنسان نادراً ما ينص صراحة على حقوقهن المحددة. ومع ذلك، قد تحدد مصادر مختلفة للقانون الدولي غير الملزم حقوق الفتيات أو تحتوي على إشارات إلى الاحتياجات الخاصة بالفتيات ونقاط ضعفهن. ولذلك، إذا أردنا "ألا نترك أي فتاة وراءنا" (أي أن لا نترك أي فتاة بدون حقوق)، فإن الخطوة الأولى المهمة هي ضمان الاعتراف بالحقوق الخاصة بالفتيات وإدراكهن باعتبارها حق من حقوق الإنسان. ولذلك، تؤمن بلان إنترناشيونال إيماناً راسخاً بأن تأمين حقوق الفتيات هو قضية العدالة الاجتماعية الحاسمة في عصرنا، وأن حقوق الفتيات هي حقوق الإنسان.

### معيارية مغايرة

الإفتراس أو التوقع بأن جميع الأشخاص هم أو ينبغي أن يكونوا من مغايرين في ميولهم الجنسي (الانجذاب للجنس الآخر المخالف لجنسهم)، وهو ما يتم إدراجه غالباً في القانون والمؤسسات والممارسات الاجتماعية.<sup>14</sup>

### الدمج

هو جلب أشخاص متنوعين إلى عملية ما بطريقة ذات معنى. وهو خلق بيئة أو مجتمع، حيث يتم تقدير مجموعات متنوعة من الأفراد ويمكنهم التمتع الكامل بحقوقهم بغض النظر عن هوياتهم المتقاطعة (العمر، الجنس، القدرة، الميول والخصائص الجنسية والهوية والتعبير الجندري SOGIESC واللغة والعرق والانتماء العرقي وما إلى ذلك) ونقاط الضعف المعقدة. ومن خلال الاعتراف بالاحتياجات المتنوعة لمختلف المجموعات وأخذها بعين الاعتبار، ويسعى إلى تفكيك العراقيل مع معالجة الأسباب الجذرية للاستبعاد. كما إنه يعزز احترام التنوع والمجتمع العادل حيث يتم التعامل مع كل فرد بكرامة وإنصاف ومساواة.

### التواصل الدامج

يشير التواصل الدامج إلى استخدام ممارسات ولغة تواصل متاحة ومراعية وملائمة للسياق. كما يأخذ التواصل الشمولي في الاعتبار الديناميكيات الحالية فيما يتعلق باللغة والعرق والانتماء العرقي والقدرة والجنس والعمر واستخدام لغة محايدة وحساسة تحترم وتعكس الخلفيات المتنوعة. ويهدف إلى خلق بيئة آمنة ومحترمة يشعر فيها الجميع بالتقدير والاستماع والمشاركة.

<sup>13</sup> Yogyakarta Principles - مبادئ يوجياكارتا

<sup>14</sup> من ورقة بيان موقف الميول والخصائص الجنسية والهوية والتعبير الجندري



## التقاطعية

التقاطعية هي طريقة للتفكير في القوة والامتياز والجنس والتي تعترف ان الاشخاص هم مزيج من الهويات الاجتماعية. الهوية الاجتماعية هي ذلك الجزء منا الذي يعرفنا كأفراد في مجموعة اجتماعية. قد تشمل هذه المجموعات الاجتماعية التي تؤثر على هويتنا كالعمر والجنس والجنس والهوية الجندرية والخصائص الجنسية والتوجه الجنسي والجنسية والأصل الإثني واللون والعرق واللغة والمعتقدات الدينية أو السياسية والحالة الاجتماعية والإعاقة والصحة الجسدية أو العقلية الأسرة والخلفية الاجتماعية والاقتصادية أو الثقافية والطبقة أو أي قضايا تعارض مع القانون وأكثر من ذلك. التقاطعية تعني أننا نفكر في أشكال متعددة من عدم المساواة (بناءً على هويتنا الاجتماعية) في نفس الوقت بدلاً من النظر في كل منها على حدة، ونفهم كيف تتداخل (أو تتقاطع) وتتراكم لخلق تجربة الشخص مع التحيز وعدم المساواة، أو القوة والامتياز.<sup>15</sup>

## مجتمع الميم+

يضم مجتمع الميم+ المثليات، والمثليين، ومزدوجي التوجه الجنسي، والمتحولين جنسياً، وثنائيي الجنس، والاشخاص الذين لم يحددوا بعد ميولهم الجنسي (يتم استخدام "+" للإشارة إلى نهج شامل لجميع الأشخاص ذوي التوجهات الاجتماعية المتنوعة). يرجى ملاحظة أنه على الرغم من أن مصطلح مجتمع الميم يُفهم ويستخدم بشكل متزايد في مناطق مختلفة من العالم، إلا أنه في العديد من البلدان قد يفضل الأشخاص من مجتمع الميم+ مصطلحات أخرى للتعريف الذاتي.

## النظام الأبوي

نظام اجتماعي يتمتع فيه الرجال بأكبر قدر من السلطة، والأدوار القيادية والامتياز والسيادة الأخلاقية والوصول إلى الموارد والأراضي بما في ذلك داخل الأسرة. ان معظم المجتمعات الحديثة هي أنظمة أبوية.

## الخصائص الجنسية

السمات الجسدية المتعلقة بالجنس لكل شخص، بما في ذلك الأعضاء التناسلية وغيرها من التركيب البنيوي الجنسي والإنجابي والكروموسومات والهرمونات والسمات الجسدية الثانوية الناشئة عن سن البلوغ.<sup>16</sup>

## التوجه الجنسي

يشير إلى قدرة كل شخص على الانجذاب العاطفي والجنسي العميق تجاه أفراد من جنس مختلف أو من نفس الجنس أو أكثر من جنس واحد وإقامة علاقات حميمة وجنسية معهم.<sup>17</sup>

## المعايير الاجتماعية

هي معتقدات مشتركة حول السلوك النموذجي والمناسب لمجموعة من الأشخاص. وهي تشبه القواعد غير الرسمية، التي تؤثر وتتأثر بالقواعد الرسمية مثل القوانين والتشريعات. تشكل الأعراف والتوقعات والمواقف، ويمكن أن تدعم وتحدد عدم المساواة الجندرية. في جميع أنحاء العالم، تشكل المعايير الاجتماعية المتعلقة بالجنس والوضع غير المتساوي للنساء والفتيات بكل تنوعهن والتوقعات المتعلقة بدورهن في المجتمع.

## SOGIESC - التوجه الجنسي والهوية الجندرية والتعبير الجندري والخصائص الجنسية.

التوجه الجنسي والهوية والتعبير الجندرية والخصائص الجنسية. هي لغة مستمدة من خطاب حقوق الإنسان وهي خاصية محمية. جميع الأشخاص لديهم التوجه الجنسي وهوية وتعبير نوع اجتماعي وخصائص جنسية، ويشير كل ذلك إلى الأشكال غير المعيارية التي تشمل الأشخاص من فئة مجتمع الميم+. يمكن ربط مجموعات مختلفة من التوجه الجنسي والهوية الجندرية والتعبير الجندري والخصائص الجنسية بفئات مجتمع الميم+ وطرق التعبير عن تلك الهويات. (من ورقة موقف التوجه الجنسي والهوية الجندرية والتعبير الجندري والخصائص الجنسي).

<sup>15</sup> من السياسة العالمية بشأن الحماية

<sup>16</sup> [Yogyakartaprinciples.org](http://Yogyakartaprinciples.org) - (YP+10) مبادئ يوجياكارتا +10 ديباجة

<sup>17</sup> [Yogyakarta Principles.org](http://Yogyakarta Principles.org) - ديباجة مبادئ يوجياكارتا