



الاتحاد العربي للنقابات  
ARAB TRADE UNION CONFEDERATION

# كيف يتم تقديم عملية التدقيق على النوع الاجتماعي في مكان العمل؟





كيف يتم تقديم عملية التدقيق على النوع الاجتماعي في مكان العمل؟

عند الذهاب إلى أي مكان عمل أو منظمة نقابية لإجراء تدقيق النوع الاجتماعي، أهم شيء هو ألا يُقدّم كـ "تفتيش" أو "محاسبة" أو "اتهام"، بل كـ أداة تطوير مؤسسي وحماية وتحسين للعمل النقابي/المهني، القبول يتوقف كثيراً على طريقة المدخل.

الاتحاد العربي للنقابات  
ARAB TRADE UNION CONFEDERATION

# أولاً: كيف تقدّمين الفكرة في البداية؟

يمكنك أن تبدأ/ي اللقاء بهذه الصياغة:

نحن هنا اليوم لا لنبحث عن أخطاء، ولا لنحاسب أحداً، ولا لنصدر أحكاماً مسبقة.  
نحن هنا لنقوم بتمرين مؤسسي يساعدنا على فهم كيف تعمل المنظمة أو مكان العمل  
فعلياً من زاوية المساواة، المشاركة، السلامة، والفرص المتكافئة.

تدقيق النوع الاجتماعي ليس تحقيقاً ضد الإدارة أو النقابة، بل هو أداة لتحسين الأداء،  
تقوية الثقة، حماية العاملات والعاملين، وجعل السياسات أكثر واقعية وقابلية للتنفيذ.

هدفنا أن نرى الفجوة بين ما هو مكتوب في السياسات وما يحدث في الواقع، وبين  
وجود النساء عددياً وبين مشاركتهن الفعلية في القرار، وبين الأنشطة المنفذة والنتائج  
التي أحدثتها.

هذا المدخل مهم لأنه يخفف الخوف.

الدليل نفسه يؤكد أن الهدف ليس تسجيل البيانات الرسمية فقط، بل كشف الفجوة بين  
السياسة والممارسة، والتمثيل والسلطة، والنشاط والنتائج.



## ثانياً: الرسالة التي يجب أن تصله للإدارة أو القيادة

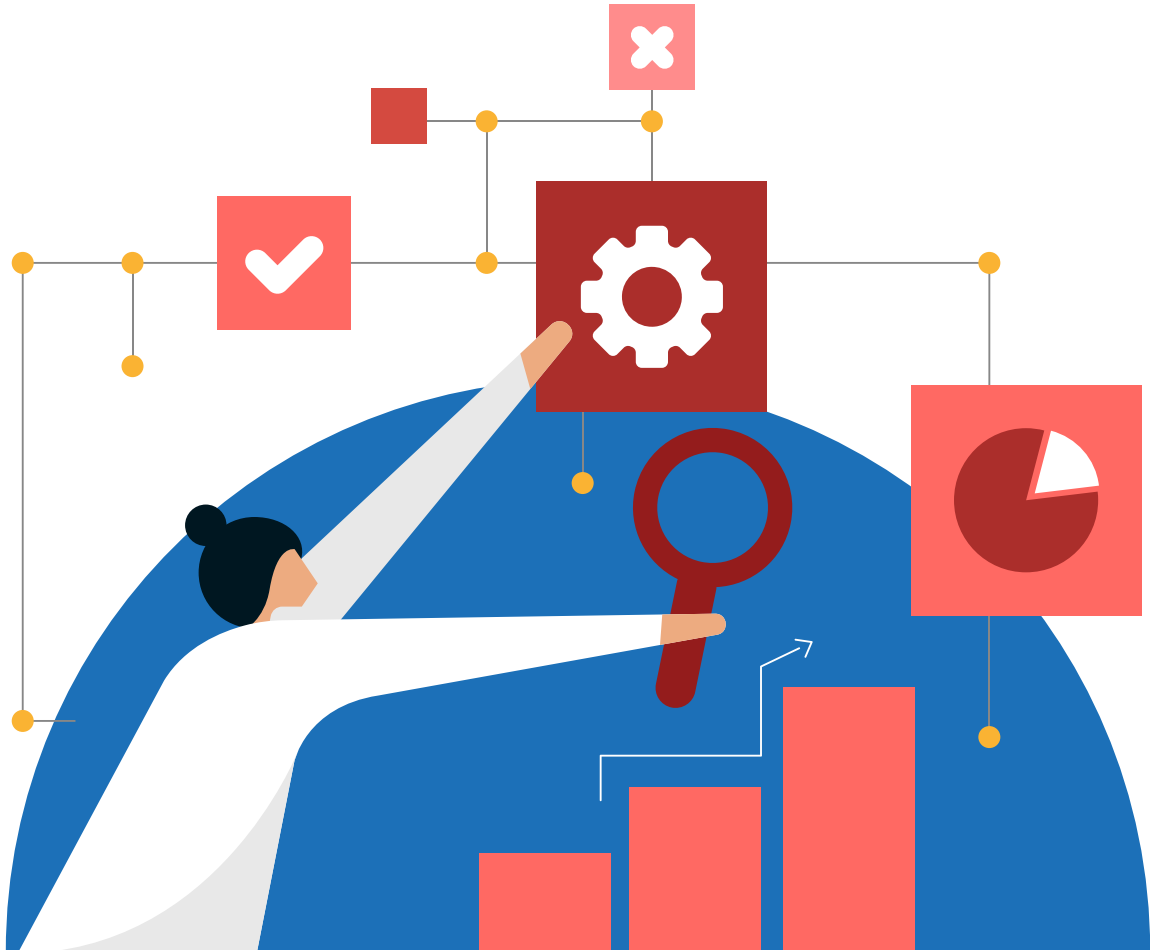
### أن نقول لهم بوضوح:

هذا التدقيق سيساعدكم أنتم أيضاً لأنه يعطيكم صورة أوضح عن نقاط القوة ونقاط الضعف داخل المؤسسة.

قد تكون لديكم سياسات جيدة، لكننا نريد أن نعرف: هل تُطبَّق؟ هل يعرفها العاملون والعاملات؟ هل توجد ثقة في آليات الشكوى؟ هل الميزانية تعكس الالتزام؟ هل النساء يصلن إلى التدريب والترقية والقرار بنفس الفرص؟

ثم نُضيف:

النتيجة لن تكون قائمة اتهامات، بل توصيات عملية قابلة للتنفيذ، مع أولويات واضحة، ومسؤوليات، ومؤشرات متابعة.



## ثالثاً: كيف نتجنبه المقاومة؟

هناك عبارات قد تثير دفاعية ويجب تجنبها، مثل:

«نحن جئنا لنكشف التمييز عندكم.»

«أؤكد هناك تحرش أو إقصاء.»

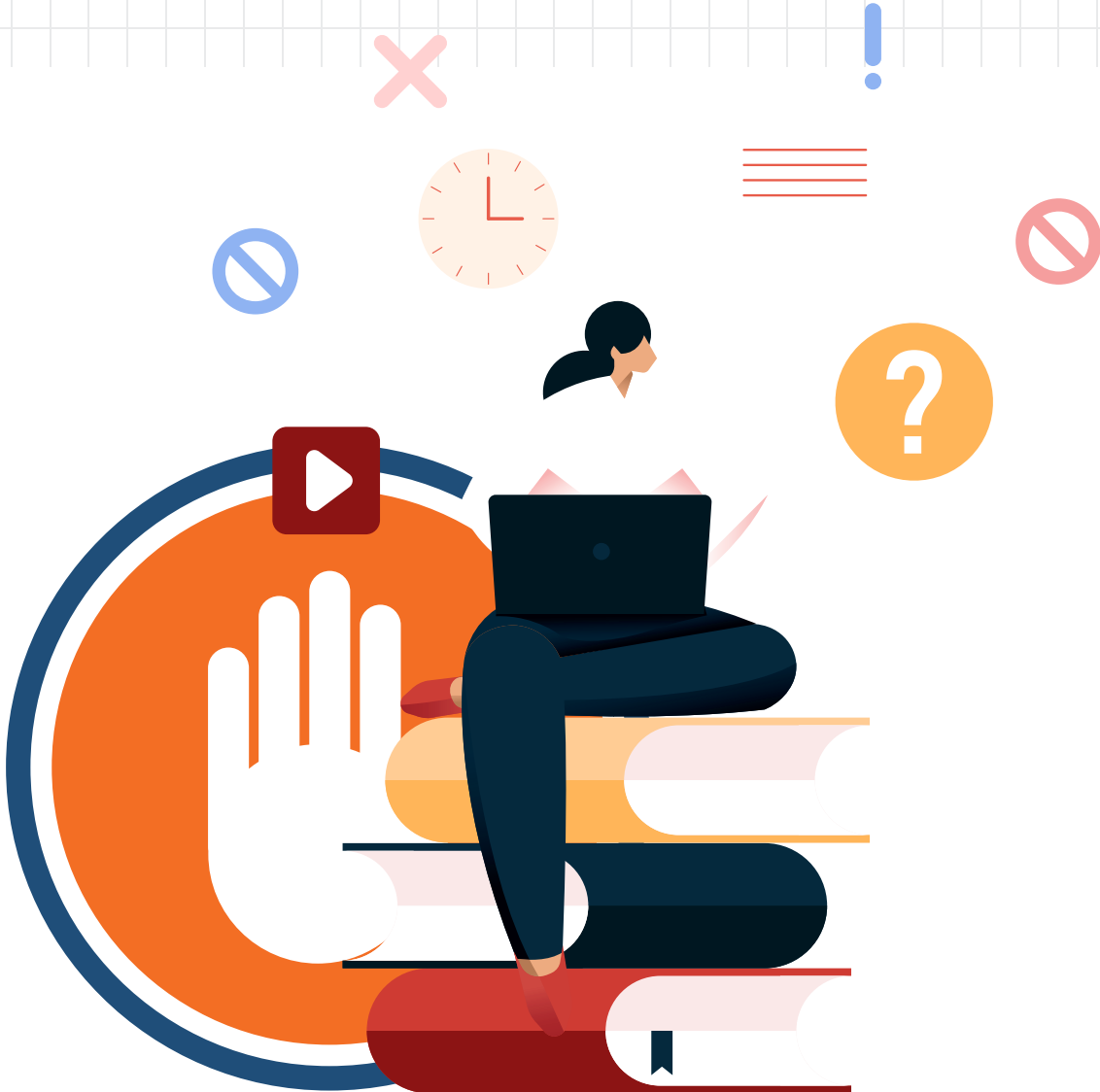
«نريد أن نعرف من المسؤول.»

الأفضل استعمال عبارات مطمئنة لكن غير مائعة:

لا نفترض وجود مشكلة مسبقاً، لكننا لا نفترض أيضاً أن غياب الشكاوى يعني غياب المشكلة.

نحتاج إلى الأدلة، وإلى الاستماع لوجهات نظر مختلفة، حتى نفهم الواقع كما هو.

هذه نقطة قوية جداً، لأن الدليل يحذر من اعتبار «لا توجد شكاوى» دليلاً على المساواة؛ فقد يكون الصمت نتيجة خوف أو غياب ثقة أو عدم وجود آلية آمنة.



## رابعاً: ما الذي نقوله للعمال والعاملات؟

مع العاملات والعمال، يجب أن يكون الخطاب مختلفاً قليلاً وأكثر اطمئناناً: مشاركتكم مهمة لأنكم تعرفون الواقع اليومي للمؤسسة أكثر من أي وثيقة. ما تقولونه سيستخدم لفهم الأنماط العامة، لا لاستهداف أشخاص.

نحن لا نبحث عن قصص فردية فقط، بل نريد أن نعرف: هل توجد فرص متساوية؟ هل يشعر الجميع بالأمان؟ هل توجد آليات ثقة؟ هل هناك عوائق تمنع النساء من المشاركة أو التقدم أو التعبير؟

ثم نؤكد: السرية مبدأ أساسي. لن ننسب أي رأي إلى صاحبه أو صاحبه في التقرير، وسنعرض النتائج على شكل اتجاهات عامة وتوصيات.



## خامساً: تقديم الترفيق كجزء مشترك

حتى ينال القبول، علينا ربط الترفيق بمصالح الجميع:

بالنسبة للإدارة أو القيادة:

الترفيق يحسّن الحوكمة، يقلل المخاطر، يقوّي الثقة، ويمنع الأزمات قبل وقوعها.

بالنسبة للنقابة:

الترفيق يقوّي الديمقراطية الداخلية، يجعل التمثيل أكثر مصداقية، ويحوّل قضايا النساء إلى مطالب تفاوضية.

بالنسبة للعاملات والعمال:

الترفيق يفتح مساحة آمنة للتعبير، ويحسن بيئة العمل، ويكشف الحواجز غير المرئية.

بالنسبة للمؤسسة كلها:

الترفيق يساعد على الانتقال من الشعارات إلى سياسات قابلة للقياس والتنفيذ.



## سارماً: شرع المنهجية ببساطه

أن نقول: سنعمد على أكثر من مصدر، حتى لا تكون النتيجة مبنية على انطباع واحد. سنراجع الوثائق، ونقابل عدداً من الأشخاص، وننظم نقاشات جماعية، وننظر في البيانات المتوفرة، ونلاحظ بعض الممارسات داخل المؤسسة.

ثم نشرح أن الأدلة قد تشمل:

سجلات التدريب  
والترقية

بيانات العضوية أو  
التوظيف

الميزانيات

محاضر الاجتماعات

النظام الداخلي  
والسياسات

الملاحظة المباشرة

شهادات العاملين  
والعمال

الاتفاقيات الجماعية

آليات الشكاوى

الدليل يقترح فعلاً الجمع بين مراجعة المستندات، المقابلات، مجموعات التركيز، الملاحظة المباشرة، البيانات المصنفة حسب الجنس، وورش التحقق.



## سابعاً: نصر جاهر لاجتماع الافتتاح

يمكنك استخدامه كما هو:

صباح الخير، وشكراً لإتاحة هذه الفرصة.

نود أن نوضح منذ البداية أن تدقيق النوع الاجتماعي ليس عملية تفتيش أو محاكمة أو بحثاً عن أخطاء فردية هو تمرين مؤسسي تشاركي يساعدنا على فهم كيف تُترجم مبادئ المساواة والإنصاف والسلامة داخل مكان العمل أو داخل المنظمة.

سننظر معاً في عدد من الأسئلة: هل توجد سياسات واضحة؟ هل تُطبّق فعلاً؟ هل النساء ممثلات فقط أم مؤثرات في القرار؟ هل توجد ميزانية وموارد؟ هل آليات الشكوى موثوقة؟ هل بيئة العمل آمنة؟ وهل تتحول قضايا النساء العاملات إلى أولويات تنظيمية وتفاوضية؟

سنعتمد على الوثائق، والمقابلات، والنقاشات الجماعية، والبيانات المتوفرة ولن ننسب أي رأي إلى أي شخص الهدف هو فهم الأنماط العامة وتقديم توصيات عملية قابلة للتنفيذ.

نجاح هذا التدقيق يتطلب الثقة والانفتاح لذلك نؤكد أن الغاية ليست إدانة أحد، بل مساعدة المؤسسة على أن تكون أكثر عدلاً، أكثر أماناً، وأكثر فعالية.



# ثامناً: أسئلة ذكية لكسب الثقة في البرايعة

بدلاً من البدء بأسئلة حساسة مباشرة، البدء بأسئلة عامة:

1. ما هي نقاط القوة في هذه المؤسسة من حيث مشاركة النساء؟
2. ما السياسات الموجودة حالياً لدعم المساواة؟
3. أين تشعرين أن التطبيق ما زال يحتاج إلى تحسين؟
4. هل توجد بيانات تساعدنا على قياس مشاركة النساء في القيادة، التدريب، الترقية، أو الشكاوى؟
5. ما الذي تتمنون أن يساعدكم هذا التدقيق على فهمه أو تحسينه؟

بعدها فقط ننتقل إلى الأسئلة الحساسة حول التحرش، الخوف، السلطة غير الرسمية، والتمييز.



## تاسعاً: كيف نرد على الاعتراضات؟

**إذا قالوا: ليس لدينا شكاوى تحرش.**

نقول: هذا مؤشر مهم، لكنه ليس كافياً وحده نحتاج أن نعرف هل توجد آلية شكاوى؟ هل هي سرية؟ هل يعرفها الجميع؟ وهل توجد ثقة في استخدامها؟

**إذا قالوا: لا توجد عندنا مشكلة.**

نقول: هذا جيد، والتدقيق سيساعدنا على توثيق نقاط القوة أيضاً. لكن غياب المشكلة لا يُفترض، بل يُثبت بالأدلة.

**إذا قالوا: لا نريد خلق حساسية داخل المؤسسة.**

نقول: تجاهل القضايا الحساسة لا يمنع التوتر، بل قد يجعله غير مرئي. التدقيق يوفر طريقة منظمة وآمنة لمناقشتها دون اتهام أو تصعيد.

**إذا قالوا: لدينا نساء في القيادة.**

نقول: هذا مهم جداً، لكن التدقيق لا يسأل فقط عن العدد. يسأل أيضاً: هل النساء يشاركن في وضع الأجندة؟ هل يقدن لجاناً استراتيجية؟ هل يشاركن في الميزانية والتفاوض والقرار؟



## عاشراً: القاعدة الذهبية

علينا القول دائماً: نحن لا نبحث عن إثبات أن المؤسسة فاشلة، ولا عن إثبات أنها مثالية. نحن نبحث عن الحقيقة المؤسسية: ما الموجود؟ ما الذي يعمل؟ ما الذي لا يعمل؟ وما الذي يجب تحسينه؟ هذه الصياغة تجعل التدقيق مقبولاً، وتحافظ في الوقت نفسه على قوته النقدية.



# جدول أسئلة تدقيق النوع الاجتماعي النقابية

مقسم إلى 13 محوراً:



والنقطة من 1 إلى 5



الأدلة المطلوبة



الهدف



السؤال

ملاحظة استعمال: تُمنح النقطة بناءً على الأدلة المتحققة لا على الانطباعات.

3 = وظيفي محدود

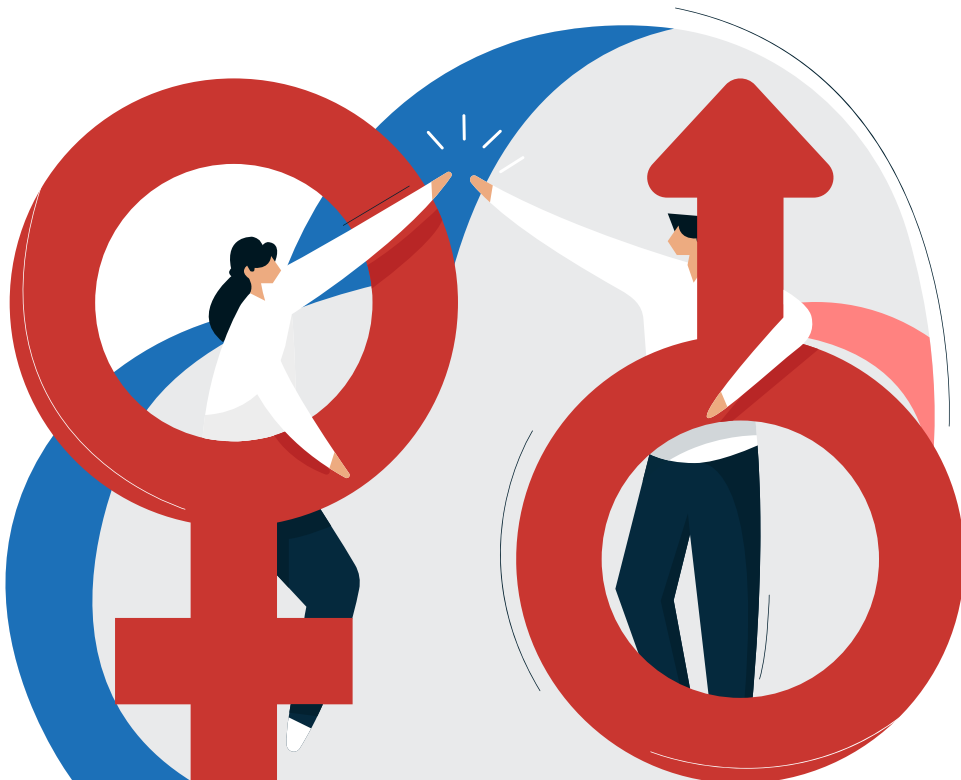
2 = جزئي

1 = رمزي/ضعيف

5 = مؤسسي بالكامل  
ومثبت بالأدلة.

4 = قوي ومنتظم

يمكن استخدام 0 عند غياب الدليل كلياً، إن رغبت المدربة في ذلك.



# 1. الرسالة، والإرادة السياسية، والالتزام القيادي

## الهدف العام للمحور:

اختبار ما إذا كانت المساواة بين الجنسين متجذرة في الخط السياسي والدستوري والاستراتيجي للنقابة، وليس فقط في الخطابات العامة

الرقم	السؤال الذي يجب أن يُطرح	الأدلة المطلوبة	الهدف من السؤال	النقطة 1 - 5
1	هل المساواة بين الجنسين مدرجة صراحة في دستور النقابة أو قوانينها أو الخطة الاستراتيجية أو إطار السياسات أو قرارات المؤتمر؟	الدستور، القوانين، الاستراتيجيات، قرارات المؤتمر	التحقق من وجود التزام مؤسسي مكتوب وملزم بالمساواة	
2	هل تُعامل المساواة بين الجنسين كأولوية نقابية عابرة لكل العمل النقابي أم كقضية محصورة في لجنة النساء؟	خطط العمل، المذكرات الداخلية، تفويضات اللجان	معرفة إن كانت المساواة جزءاً من العمل النقابي العام لا ملفاً هامشياً	
3	هل التزمت القيادة العليا علناً بحقوق النساء العاملات، أو المساواة في الأجور، أو الحماية الاجتماعية، أو الرعاية، أو مكافحة التحرش، أو قيادة المرأة؟	التصريحات، الخطب، البيانات الإعلامية	قياس مدى وضوح الإرادة السياسية لدى القيادة العليا	
4	متى كانت آخر مرة اتخذت فيها القيادة قراراً ملموساً بسبب قضية مرتبطة بالمساواة بين الجنسين؟	محاضر الاجتماعات، القرارات التنفيذية	التأكد من أن الالتزام تحول إلى قرار عملي وليس خطاباً فقط	
5	هل يُطلب من القادة تقديم تقارير عن التقدم المرتبط بالمساواة بين الجنسين؟	قوالب التقارير، اجتماعات المراجعة	اختبار وجود مساءلة دورية تجاه الالتزامات المعلنة	
6	هل توجد مسؤولية/مسؤول أو وحدة أو هيئة مسؤولة عن المتابعة المؤسسية لقضايا المساواة؟	الهيكل التنظيمي، التفويضات، الوصف الوظيفي	تحديد الجهة المسؤولة حتى لا تضيع المسؤولية بين الجميع ولا أحد	
7	هل تنعكس المساواة بين الجنسين في التخطيط السنوي والميزانية، وليس فقط في الفعاليات أو الأيام التذكارية؟	الخطط السنوية، الميزانيات	معرفة ما إذا كانت المساواة مدمجة في التخطيط والموارد	
8	هل تشارك الفئات النساء في اتخاذ القرار الاستراتيجي أم أن حضورهن يقتصر على أدوار رمزية؟	عضوية اللجان، أدوار الرئاسة، محاضر الاجتماعات	التمييز بين الحضور الرمزي والتأثير الحقيقي في القرار	

ملاحظات المحور / نتائج أولية:

---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



A large, light blue rectangular area containing numerous horizontal lines, serving as a writing space for notes or answers.

## 2. الحوكمة والمساءلة وقوة اتخاذ القرار

### الهدف العام للمحور:

تجاوز عدّ النساء إلى تقييم من يضع الأجندات فعلياً، ومن يتحكم في القرارات والموارد والسلطة

الرقم	السؤال الذي يجب أن يُطرح	الأدلة المطلوبة	الهدف من السؤال	النقطة 1 - 5
1	أي الهيئات تتخذ أهم القرارات في النقابة، وما نسبة النساء اللواتي يجلسن في كل منها؟	جداول الحوكمة، قوائم الأعضاء، هيكله الهيئات	قياس تمثيل النساء في مراكز القرار الحقيقية	
2	كم عدد النساء اللواتي يشغلن مناصب ذات سلطة حقيقية في وضع الأجندة؟	شروط المرجعية، سجلات الرئاسة، محاضر الاجتماعات	تحديد ما إذا كانت النساء يحددن الأولويات لا يحضرن فقط	
3	هل تمثل النساء في جميع أنحاء هيكل النقابة أم يتركزن فقط في مناصب محجوزة؟	نتائج الانتخابات حسب المستوى، خرائط الهياكل	كشف عزل النساء في مواقع رمزية أو محدودة التأثير	
4	هل ترأس النساء لجاناً رئيسية مثل المالية أو المفاوضات أو الشؤون القانونية أو التنظيم أو السياسات؟	قوائم اللجان، سجلات الاجتماعات، قرارات التكليف	اختبار وصول النساء إلى مواقع السلطة النقابية الأساسية	
5	هل يتم اعتماد وتنفيذ حصص أو أهداف لتمثيل النساء؟	القواعد، تقارير التنفيذ، نتائج الانتخابات	معرفة وجود آليات تصحيحية ملموسة لضعف التمثيل	
6	هل توجد آلية رسمية لمراقبة المساءلة عن التزامات المساواة؟	تفويض لجنة المراقبة، تقارير المتابعة	اختبار وجود رقابة مؤسسية لا وعود عامة فقط	
7	هل توجد عواقب عندما يتم تجاهل الالتزامات المتفق عليها أو تأجيلها؟	ملاحظات المتابعة، تقارير الامتثال، قرارات التصحيح	معرفة ما إذا كانت الالتزامات ملزمة أم اختيارية	
8	هل الشبكات غير الرسمية أو المساحات المغلقة أهم من الهياكل الرسمية في صنع القرار؟	نتائج المقابلات، الملاحظة، شهادات الأعضاء	كشف السلطة غير الرسمية التي قد تستبعد النساء	

ملاحظات المحور / نتائج أولية:

---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



A large, light gray rectangular area containing numerous horizontal lines, serving as a writing space for the user.





A large area of the page is filled with horizontal lines, providing space for writing or drawing.

## 4. الرواتب، المزايا، ظروف العمل، والعدالة الاقتصادية

### الهدف العام للمحور:

فحص ما إذا كانت العدالة الاقتصادية موجودة داخل النقابة، بما يشمل الأجور والمزايا ونوع العقد والاستقرار المهني

الرقم	السؤال الذي يجب أن يُطرح	الأدلة المطلوبة	الهدف من السؤال	النقطة 1-5
1	هل توجد فجوة في الأجور بين الجنسين في أدوار مماثلة عند احتساب الرواتب والبدلات والمكافآت والمهام معاً؟	سجلات الرواتب، البدلات، المكافآت، توصيف المهام	كشف الفجوة الاقتصادية الكاملة لا الراتب الأساسي فقط	
2	هل شفافية الأجور كافية لاكتشاف الفروق بين الجنسين؟	شبكة الرواتب، سياسة التعويض، تقارير الموارد البشرية	معرفة إن كانت المعلومات تسمح بالمراجعة والمساءلة	
3	هل النساء ممثلات بشكل زائد في العقود المؤقتة أو الهشة أو ذات الأجور المنخفضة؟	سجلات العقود، أنواع الوظائف، سلم الأجور	كشف علاقة النوع الاجتماعي بالهشاشة التعاقدية	
4	هل يتمتع النساء والرجال بوصول متساو إلى المزايا والحماية الاجتماعية؟	سياسة المزايا، سجلات التسجيل، وثائق التأمين	اختبار العدالة في الحماية والمزايا لا في الأجر فقط	
5	هل مزايا الأمومة محمية وغير عقابية؟	سياسة الإجازة، بيانات العودة إلى العمل، مقابلات الموظفين	ضمان ألا تتحول الأمومة إلى سبب للإقصاء أو الإبطاء المهني	
6	هل تتوفر ترتيبات إجازة الأبوة أو إجازة الوالدين وتستخدم فعلياً؟	سجلات استخدام الإجازات، سياسات الموارد البشرية	قياس تقاسم الرعاية وعدم حصرها بالنساء عملياً	
7	هل تتوفر ترتيبات عمل مرنة، ومن يستخدمها فعلياً دون تكلفة مهنية؟	طلبات العمل المرن، سجلات الموارد البشرية، مقابلات	فحص ما إذا كانت المرونة حقاً آمناً أم سبباً للعقاب المهني	
8	هل تبلغ النساء عن عقوبات خفية مرتبطة بالمسؤوليات العائلية؟	مقابلات، سجلات الشكاوى، تقييمات الأداء	كشف التمييز غير الرسمي المرتبط بالرعاية والأسرة	

ملاحظات المحور / نتائج أولية:

---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



A large area of the page is filled with horizontal lines, providing space for writing or drawing.





A series of horizontal lines for writing, filling most of the page.





A series of horizontal lines for writing, filling most of the page.





A large area of the page is filled with horizontal lines, providing space for writing or drawing.









A large area of the page is filled with horizontal lines, providing space for writing or drawing.









A large, light blue rectangular area containing numerous horizontal lines, serving as a writing space for the user.





A large, vertically oriented rectangular area with rounded corners, filled with horizontal lines for writing. The lines are evenly spaced and extend across the width of the page, leaving a small margin at the top and bottom.





A large area of the page is filled with horizontal lines, providing space for writing or drawing.

كيف يتم تقديم عملية التدقيق على النوع الاجتماعي في مكان العمل؟



كيف يتم تقديم عملية التدقيق على النوع  
الاجتماعي في مكان العمل؟



الاتحاد العربي للتقابات  
ARAB TRADE UNION CONFEDERATION

