

مرحبا بكم في الطبعة الثانية من النشرة الاخبارية لعدالة النوع الاجتماعي والتعددية لمنظمة كير الولايات المتحدة الأمريكية! تتضمن النشرة معلومات عن المبادرات علي المستوى الإقليمي و القطري و المقر الرئيسي لتشجيع التغيير الإيجابي التنظيمي والبرامجي الخاص بعدالة النوع الاجتماعي والتعددية. نحن نرحب بالمساهمات. ولكي يتم تضمينك في العدد القادم ، من فضلك ارسل أفكارك أو تحديثاتك بحلول 15 فبراير 2011 إلى بارتل دوريس ، مدير وحدة النوع الاجتماعي في قسم نوعية و أثر البرنامج علي dbartel@care.org أو الي أليسون بيردن، المستشار الأعلى لعدالة النوع الاجتماعي والتعددية في قسم خدمات دعم البرنامج علي aburden@care.org.

الزخم الذي حظيت به مجموعة عمل النوع الاجتماعي

لقد تلقينا استجابة ملهمة لدعوتنا للانضمام الى فريق عمل النوع الاجتماعي— الآن مع أكثر من 200 عضوا على مستوى العالم. ان أي موظف في منظمة كير مدعو للانضمام الى فريق عمل النوع الاجتماعي. و الهدف من ذلك هو العمل كممثل للتنسيق العالمي و الاتصال لعدالة النوع الاجتماعي. و كونك عضوا لا يعني ان تعطي الكثير من الوقت ولكنك سوف تتلقى التحديثات عن أعمال منظمة كير ويمكن أن تثير تساؤلات بشأن العمل الخاص بتعزيز عدالة النوع الاجتماعي والتعددية. للانضمام ، يرجى الاتصال بجوستين فريمان علي jfreeman@care.org.

وكجزء من فريق العمل الأكبر للنوع الاجتماعي ، هناك خمس مجموعات فرعية للموضوعات المدرجة في المربع. ان هذه المجموعات هي فرق عمل أصغر من شأنها أن تمضي قدما نحو جوانب محددة للنوع الاجتماعي . كما سوف تلعب دورا في تعزيز التعلم حول الموضوعات. ويتولي قادة هذه المجموعات المضي قدما في عملية الدعوة ولكن لا تتردد في الاتصال بهم إذا كنت ترغب في المشاركة ، وسوف يقدموا لك النصيحة عن مستوى الجهد المطلوب.

المجموعات الفرعية لمجموعة عمل النوع الاجتماعي

- (1) تنسيق دعم تدابير أثر النوع الاجتماعي بقيادة مليحة خان (mkahn@care.org) (وليا بيركوفيتش (lberkowitz@caresa.co.za))
- (2) تنسيق السياسات والدعوة وقضايا الاتصال المعنية بتمكين المرأة ، بقيادة مليحة خان (mkahn@care.org) (لتولي زمام السياسات ، ولا تزال نسعى لايجاد قيادة في جوانب الاتصالات
- (3) التعلم وتوثيق أعمال منظمة كير للتصدي ومنع العنف القائم على النوع الاجتماعي ، بقيادة تيريزا هوانج (thwang@care.org) ولي ستيفانيك (lstefanik@care.org)
- (4) (jcrowover@carenw.org) والين بيتي لانجهانج (care.no_@ellen.beate.langehaug)
- (5) تنسيق عملنا في السياسات المؤسسية ودعم عدالة النوع الاجتماعي والتعددية ، بقيادة أليسون بيردن aburden@care.org.

تحديثات النوع الاجتماعي في مختلف أنحاء العالم

لا سلام دائم بدون المرأة ، بقلم هيلدا فان دير مولن، النوع الاجتماعي في تدريب حالات الطوارئ ، منظمة كير الدولية

بمناسبة الذكرى العاشرة لقرار مجلس الأمن 1325 ، أطلقت منظمة كير المملكة المتحدة تقرير "من القرار إلى الواقع : الدروس المستفادة من أفغانستان ونيبال وأوغندا من مشاركة المرأة في بناء السلام والحكم بعد انتهاء الصراع ". نادراً ما تسنح الفرص للنساء للمشاركة علي طاولة المفاوضات وحيثما كان ذلك ممكنا، وتبقي المشاركة رمزية وقائمة علي الحدث. وقد ضلّت الروح الاصلية الابتكارية لقرار 1325 طريقها بسبب الفرص الضائعة في ربط نشاط القواعد بالعمليات السياسية علي الصعيد الوطني و الإقليمي. وبشكل أكثر إيجابية ، قامت عدة آلاف من النساء باستخدام قرار مجلس الأمن 1325 لحشد الاهتمام على الأسباب الجذرية وموروثات العنف في بلادهن. وقد جلبت النساء في نيبال قضايا مثل حقوق الداليت والعنف القائم على النوع الاجتماعي الي الدستور الجديد. للتقرير ، من فضلك راجع مقطع الصراعات وحالات الطوارئ من ويكي النوع الاجتماعي علي <http://gender.care2share.wikispaces.net>.

تحدي سلطة الرجال : تمكين المرأة المسلمة بقلم صوفيا أحمد مستشار الشراكة والعلاقات الخارجية، منظمة كير اثيوبيا لقد كنت سعيدة لحضور مؤتمر يركز على تمكين المرأة في سياق إسلامي في 24-25 سبتمبر في جنوب أفريقيا. ان الفكرة الرئيسية التي تم استخلاصها من المؤتمر هو تمكين المرأة من منظور إسلامي -- ناقشنا كيفية ضمان المساواة والعدالة في القوانين والممارسات الإسلامية وكيفية النظر إلى الإسلام فيما وراء سلطة الرجال. كما قررنا أيضا أن ندرج نتائج التعلم لجلستنا الحوارية حول موضوع "تمكين المرأة من منظور إسلامي : تحدي سلطة الرجال : تمكين المرأة المسلمة" مع الموظفين المسلمين في منظمة كير اثيوبيا. وشملت المناقشات

..SofiaA@care.org.et

16 يوما من النضال ضد العنف القائم على النوع الاجتماعي بقلم هيلدا فان دير مولن, النوع الاجتماعي في تدريب حالات الطوارئ ، منظمة كير الدولية, و لي ستيفانيك ، موظف برنامج العنف القائم على النوع الاجتماعي ، منظمة كير الولايات المتحدة الأمريكية

إحياء الذكرى 16 من النضال ضد العنف القائم على النوع الاجتماعي ، أطلقت منظمة كير حملة لإعطاء تعبيرات عن 16 قصة عن مختلف أشكال العنف ضد النساء والفتيات في جميع أنحاء العالم. ويمكن الاطلاع على هذه القصص على ويكي النوع الاجتماعي في <http://gender.care2share.wikispaces.net>. وقد شارك أعضاء فريق عمل العنف القائم على النوع الاجتماعي في منظمة كير الأنشطة التي أعدتها المكاتب القطرية لهذا الحدث. واستخدمت كثير من المكاتب القطرية هذا الحدث لزيادة الوعي حول العنف القائم على النوع الاجتماعي وتحدي المعايير الاجتماعية من خلال مباريات كرة القدم النسائية ، والمؤتمرات ، والمتحدثين الشعبيين وبرامج الإذاعة والتلفزيون ، والبرامج الوثائقية ، ومسرح الشارع ، والاحداث الدرامية والراقصة. وتطلق منظمة كير خدمات دعم جديدة أو تسهيلات للناجين من العنف القائم على النوع الاجتماعي ، مثل مركز استشفاء النوع الاجتماعي الثاني في أحد مخيمات اللاجئين في داداب. وعلى مستوي الموظفين ، نظمت منظمة كير مصر مناقشة حول دراسة جديدة بشأن العنف الأسري للمساعدة في زيادة الوعي بين الزملاء حول التحديات التي تواجهها المرأة.

مبادرة قياس أثر تمكين المرأة بقلم ليا بيركويترز ، منسق مبادرة قياس أثر تمكين المرأة ، منظمة كير الولايات المتحدة الأمريكية

لقد بدأت مؤخرا العمل كمنسق لمبادرة قياس أثر تمكين المرأة ، كوسيلة لدعم مجموعة أولية من المكاتب القطرية لمنظمة كير وشركائها لتعميق فهمهم لقياس الأثر وتمكين المرأة ، وتطوير النظم والأدوات والعمليات لقياس الأثر ؛ وتعميق التعلم عن ما يلزم لصنع و تتبع التقدم نحو وقياس التغيير الاجتماعي. وسوف تعمل مبادرة قياس أثر تمكين المرأة مع ستة من المكاتب القطرية التجريبية وشركاء التعلم في جميع المناطق التنفيذية لمنظمة كير ، كما ستعمل بالتعاون الوثيق مع عدد من أعضاء منظمة كير الدولية والوحدات الفنية. وسيتم أيضا بحث بعض الأسئلة والدروس التي تدرسها مبادرة قياس أثر تمكين المرأة من قبل فريق عمل النوع الاجتماعي المعني بقياس الأثر. لمزيد من المعلومات ، يرجى الاتصال بي : Leah.Berkowitz@co.care.org.

اجتماع شبكة العمل المعنية بالنوع الاجتماعي في منظمة كير الدولية لمناقشة انجازات المنظمة

سياسة النوع الاجتماعي بقلم جوستين فريمان, موظف برنامج النوع الاجتماعي ، منظمة كير الولايات المتحدة الأمريكية

اجتمعت شبكة عمل منظمة كير الدولية المعنية بالنوع الاجتماعي في اتلانتا من 15-17 نوفمبر. وقد اعتبر المشاركون في الاجتماع بأنه ناجح كما وافقوا على خطة للاستمرار في تنفيذ سياسة النوع الاجتماعي لمنظمة كير الدولية بما في ذلك المهام والجدول الزمنية والمسؤوليات. وقد اوضح الفريق القضايا الرئيسية المتعلقة بالتفويض ، والحكم ، ونظام كتابة التقارير ومجموعات العمل في شبكة العمل النوع الاجتماعي في منظمة كير الدولية. وقد تم اختيار منظمة كير النرويج ومنظمة كير النمسا ومنظمة كير المملكة المتحدة كرؤساء مشاركين جدد. للحصول على نسخة من محضر الاجتماع ، الرجاء الاتصال بي علي jfreeman@care.org.

أداة تقييم جودة البرنامج : هل توجد هناك أي بطاطا في حقل البطاطا هذا؟

بقلم أليسون بيردن – المستشار الأعلى لعدالة النوع الاجتماعي والتعددية ، منظمة كير الولايات المتحدة الأمريكية

في سبتمبر 2010 ، قامت مجموعة صغيرة من المتحمسين لتمكين المرأة وعدالة النوع الاجتماعي والتعددية بإلقاء نظرة على أدوات تقييم جودة البرنامج الواردة من 44 برامجا في 18 بلدا. وقد قام كلا من دوريس بارتل ، وستيفاني هيدسون ، وستيفاني باريتش ، وسارة رالستن، وسارة ارناسون بالإضافة الي بارتداء نظارات النوع الاجتماعي وتمكين المرأة لاستعراض هذا المصدر الثمين والرصين من المعلومات حول عملنا. لقد كانت عملية مفيدة ، ونعكس هنا النتائج.

تخيل بأنه تم دعوتك لزيارة مزرعة بطاطا. وهذه المزرعة بعينها معروفة جدا ، كما تعلن عن نفسها كشركة متخصصة في البطاطا وترسل مندوبين لجميع منتديات البطاطا الهامة. ويقدم خبراء من المزرعة أوراق حول زراعة البطاطا ، وتحسين الذوق والمحصول -- وباختصار ، فإن هذه المزرعة تصور نفسها علي انها خبيرة في الصناعة. وقد وصلت إلى المزرعة في صباح دافئ خلال موسم الحصاد متحمس لرؤية حقول البطاطا و كيف يتم حصادها ونقلها من خلال نظام لترحيلها الي السوق. لتفاجأ بكمية قليلة جدا من البطاطا.

إن أداة تقييم جودة البرنامج ليست أداة للنوع الاجتماعي. و لا تتطلب أي من أسئلة أداة تقييم جودة البرنامج من المشاركين الرجوع إلى تمكين المرأة أو النوع الاجتماعي ، وتشمل الأداة أسئلة مفتوحة

تم استخدامها من قبل مئات الأشخاص في منظمة كير لتعكس بعمق شديد جودة برامجهم. فهي ليست قائمة مرجعية، انها استجابات مفتوحة ومقاسة ومدروسة ، وأحيانا ، نشعر بشيء بسيط من انتقاص الذات. لقد ذهلنا بالاهتمام الكبير الذي اولاه موظفينا في جميع أنحاء العالم للتفكير في ما إذا كانت برامجنا تستوفي خصائص ومبادئ البرنامج -- والتي هي تعبير منظمة كير عن معني نوعية البرنامج.

ومن المشجع أيضا أن نرى كيف ان المصطلحات ، مثل الأثر ومجموعة التأثير والمساءلة قد تم استخدامها باتساق نسبي وشعور حقيقي بقيمتنا الاساسية المشرقة من خلالها. وقد أبرز المشاركون المساءلة للمساهمين في البرنامج وجماعات التأثير كمنطقة ذات أولوية بالاهتمام ، وذكر عدد لا بأس به بأن لديهم نظم معمول بها لضمان ما تتم صياغته في بعض الأحيان بالمساءلة 'المنحدرة'.

إذا ماذا وجدنا في تحليلنا لعدالة النوع الاجتماعي والتعددية وتمكين المرأة من خلال أدوات تقييم جودة البرنامج ؟

• تظهر البيانات مستوى عال من إدراج الموظفين في استخدام أداة تقييم جودة البرنامج. ومن المدهش أن نرى كيف ان العديد من فرق الشركاء ، وموظفي البرنامج و موظفي دعم البرنامج في جميع أنحاء العالم قد كرسوا الكثير من الوقت للتفكير بعمق في الجودة.

• تشير البيانات إلى أن برمجة تمكين المرأة لديها مستوى جيد من تحليل فوارق النوع الاجتماعي (70 ٪) ، وأن 65 ٪ من تلك التي تم ذكرها علي انها تعمل مع الحركات النسائية هي برامج تمكين المرأة وأن البرامج غير المختصة بتمكين المرأة أفادت مستوى معين من العمل مع الحركات النسائية.

• كما أظهر التحليل أيضا بعض التحديات العامة ؛ الأولى حول استحواذ الأثر (الأنظمة والعمليات التي لم يعمل بها بعد) ، والثانية حول تعريف 'الحركات الاجتماعية وإذا كنا نفهم حقا ما يستتبع هذه الخاصية. ولكن ربما كان أهم انعكاس من هذا الاستعراض هو ما لم نراه. الآن ، نكره أن نشبه النساء والفتيات بشيء مثل البطاطا ، أو أن برامجنا تنتقلهم من خلال نظام الي السوق. ولكننا ذهلنا كيف تمكن النوع الاجتماعي وتمكين المرأة الوارد في اداة قياس اثر البرنامج بتلخيص ذلك. بعد كل شيء ، تضم أكثر من 70 ٪ من برامجنا النساء والفتيات و على وجه التحديد الفئات المهمشة كجماعات التأثير. انظر نقاط البيانات في المربع أعلاه لمزيد من التفاصيل.

مؤشرات البيانات من استعراض اداة تقييم جودة البرنامج:
54 ٪ من البرامج لم تذكر قضايا جودة النوع الاجتماعي والتي ظهرت في علاقتها بمجموعات الاثر الخاصة بها او التحليل أو نظرية التغيير
54،5 ٪ لم تذكر ما إذا كان تحليل النوع الاجتماعي قد تم ام لا
72،7 ٪ لم تذكر ما إذا كان تحليل السلطة قد تم ام لا
52،3 ٪ لم تذكر ما اذا تم العمل مع الحركات النسائية

اجعل الأمر حقيقة

نشرة أخبار عدالة النوع الاجتماعي التنوع

الإصدار: 1 الطبعة 2 في ديسمبر 2010

ولذا ، وعلى الرغم من أن أداة قياس اثر البرنامج لا تسأل على وجه التحديد عن معلومات حول تمكين المرأة و عدالة النوع الاجتماعي ، الا اننا سألنا أنفسنا بعض الأسئلة : **لماذا لا تأتي هذه القضايا من خلال تقييماتنا لجودة البرنامج؟ ماذا نخبرنا عن أين يكمن أو لا يكمن تركيزنا ؟ ماذا نخبرنا عن الأداة نفسها؟ ماذا نخبرنا عن تركيزنا التنظيمي والكيفية التي يمكن ان يترجم بها ذلك الى من نحن وفي ماذا نفكر؟**

وكملاحظة أخيرة ، أراد فريق المراجعة أن يتوقف لحظة لتمييز وشكر جميع الموظفين والشركاء في جميع أنحاء العالم والذين استغرقوا وقتا للتفكير في برامجهم باستخدام هذه الأداة ، وتقديم توصيات إلى المهتمين بمعرفة المزيد عن برامجنا بقضاء بعض الوقت لمراجعة هذا العمل. لأنه حقا مفيد وملهم .

تعزير عدالة النوع الاجتماعي والتعددية في منظمة كير بوروندي

جان نيمويونا، عضو الفريق البؤري لعدالة النوع الاجتماعي والتعددية، منظمة كير بوروندي

لقد استفاد موظفي منظمة كير بوروندي من التدريب علي عدالة النوع الاجتماعي والتعددية والذي تم تيسيره من قبل فريق منظمة كير الولايات المتحدة (والتر فوردهام ، ونانسي بريان ، و ستيفاني هيدسون) ونحن نعمل الآن على وحدة تدريب نمطية لعدالة النوع الاجتماعي والتعددية لجميع الموظفين. وتتشارك منظمة كير بوروندي نجاحاتها وتحدياتها في ما يخص عدالة النوع الاجتماعي والتعددية :

1. التوظيف : في منظمة كير بوروندي ، يتم توظيف الرجال والنساء بعدالة. حيث ان التوظيف تشاركي كما ان لجنة التوظيف متنوعة فيما بينها. ان لجنة التوظيف تولي أولوية لتنوع موظفينا طالما أثبتت تساوي الكفاءات بين المرشحين. إحصائيا ، تحتوي منظمة كير بوروندي علي أكثر من 40 ٪ من الإناث وتضم جماعات عرقية من 40/60 (التوتسي / الهوتو) مع أقلية صغيرة جدا من الموظفين تفيد عدم انتمائهم الي اي من هذه الجماعات العرقية. ان هذه الإحصائيات استثنائية مقارنة بغيرها من المنظمات غير الحكومية في بوروندي.

2. إدارة الأداء : ان نظام التقييم المنتظم معمول به وتقوم الموارد البشرية بتحليل التقييمات ومشاركة التقرير مع جميع الموظفين.

3. بناء القدرات : ان الدورات التدريبية تأخذ في الحسبان تنوع الموظفين والاستفادة التي سوف يجلبها التدريب إلى الوحدات. ومن المهم أن يتم الحفاظ علي التدريب في مواضيع معينة -- مثل عدالة النوع الاجتماعي والتعددية، والنهج القائم علي الحقوق ، وحل النزاعات وفيروس نقص المناعة البشرية / الإيدز.

4. تفعيل عدالة النوع الاجتماعي والتعددية: يساعدنا تنوعنا على الحفاظ على التزامنا بالعدالة. وتعزز المناقشات التي تجرى في مكاتبنا حول قضايا العدالة هذا الالتزام. ان أحد التحديات هو أن الموظفين العاملين في المجتمع يواجهون صعوبة في الوصول إلى أدوات العمل مثل أجهزة الكمبيوتر والوصول إلى الإنترنت. ويتم أخذ وضع الأمهات المرضعات في الاعتبار من البدلات اليومية وغيرها من الفوائد ، إلا أن المبلغ المقدم للطفل (50 ٪ من البديل اليومي) غير كافي حيث تضطر الأم عادة إلى السفر مع الطفل والمربية على حد سواء. وتعطي منظمة كير بوروندي إجازة الأمومة وفقا للقانون البوروندي. لدينا مدونة لقواعد السلوك تمكن الموظفين من معرفة كيفية العمل معا بشكل أفضل واحترام بعضهم البعض.

4. هياكل صنع القرار : تتألف وحدة صنع القرار في منظمة كير بوروندي من المدير القطري ، ونائب المدير القطري وممثلين منتخبين من مختلف الموظفين. وتتخذ الوحدة قرارات في مصلحة الموظفين والمنظمة.

5. البيئة الاجتماعية : هناك لجنة اجتماعية في كل مكتب من المكاتب تساعد على تنظيم عدد من الفعاليات لتحسين بيئتنا الاجتماعية. وفي بعض أيام الجمعة، يمارس الموظفون الرياضة معا ويحتفلوا بأعياد الميلاد. كما ان هناك رياضة روحية سنوية لجميع الموظفين وحفلة سنوية لعائلات العاملين.

6. مزايا للموظفين يتم توزيع هدايا نهاية العام للموظفين ، وتغطية التكلفة الطبية ، ونقل الموظفين بعدالة.

7. التغطية الطبية : تشمل الموظفين (وأسرهم) الذين يعانون من أمراض عضال وبعض المشاكل النفسية ، ولكن حالات أمراض الأيض المزمنة (مثل السكري) والتي تتطلب العلاج الطبي المستمر ليست مدرجة في هذا الدعم.

8. **الاتصالات** : يتبادل الموظفون المعلومات حول المنظمة كل صباح وعلى شبكة الإنترنت. وفي الوقت نفسه ، فإننا مهتمون بجعل الموظفين العاملين في المجتمع لا يشاركون في هذه التبادلات.

9. **عدالة النوع الاجتماعي والتعددية في المجتمع** : نحن نقدر خبرة المجتمع ونبنى على النجاحات السابقة لتشجيع التغيير المستدام. وكان لاستهداف الرجال في برنامج تمكين للمرأة تأثير كبير. ويتم تدريب أفراد المجتمع لتعزيز العدالة ؛ وهذا يتيح لهم التصدي لكل أشكال التمييز.

10. **عدالة النوع الاجتماعي والتعددية في الشراكة** : يتم اختيار الشركاء الذين يعملون مع منظمة كير من خلال مراجعة الحسابات التنظيمية ، والتي تضمن من خلالها أن المنظمة تشجع العدالة.

وفي الختام ، فإن منظمة كير بوروندي تسير على الطريق الصحيح في تطبيقها لعدالة النوع الاجتماعي والتعددية. وتذكر الحكومة البوروندية أن منظمة كير قامت بالكثير من العمل لتحسين تعددية الموظفين. بالإضافة إلى ذلك ، فقد فازت منظمة كير بوروندي بجائزة بات كاري لعدالة النوع الاجتماعي والتعددية في عام 2008.

التطورات في موارد النوع الاجتماعي في منظمة كير

التقرير التخطيطي للعنف القائم على النوع الاجتماعي متوفر الآن بقلم لي ستيفانيك ، موظف برنامج العنف القائم على النوع الاجتماعي ، منظمة كير الولايات المتحدة الأمريكية

ان المسودة الداخلية للتخطيط العالمي لمشاريع منظمة كير المعنية بالعنف القائم على النوع الاجتماعي متاحة الآن. ويتناول التقرير تحليل للتمويل ، والإعدادات ، وتكامل القطاعات المتعددة، والأنواع من العنف القائم على النوع الاجتماعي التي تم مناقشتها والاستراتيجيات المستخدمة لمنع ومواجهة العنف القائم على النوع الاجتماعي ، وتنفيذ التحديات ، فضلا عن ملخصات 71 مشروعاً من مجمل 77 من مشاريع منظمة كير المعنية بالعنف القائم على النوع الاجتماعي في جميع أنحاء العالم. وسيتم اصدار بيان القدرة لعمل منظمة كير الخاص بالعنف القائم على النوع الاجتماعي ، إلى جانب إصدار نسخة خارجية من التقرير التي يمكن تداولها خارج منظمة كير. الرجاء الاتصال بي علي Lstefanik@care.org للحصول على نسخة.

كلمة العدد : "القيادات النسائية في آسيا -- فلماذا الصفقة الكبيرة؟"

نيك أوزبورن -- المدير الإقليمي لوحدة الإدارة الإقليمية في آسيا

• في آسيا ، 26 ٪ فقط من الموظفين في المكاتب القطرية هم من الإناث.
• 27 ٪ فقط من أعضاء فرق القيادة هم من الإناث.

لقد تم سؤال محاسبة في أحد المكاتب القطرية في منطقة آسيا والتي تعتبر عاملة ممتازة على الدوام ، "لماذا لا تتقدمين للحصول على منصب مراقب مالي؟" أجابت : "يا الهي ، لا بد لي ان اهتم بعائلتي". توقفت قائلة "لن يسمح لي زوجي أبدا بالبقاء في العمل حتى منتصف الليل. والمراقب المالي يجب أن يفعل ذلك كل شهر." هذه هي قصة نموذجية من مكاتبنا القطرية في منطقة آسيا. في الواقع ، لا يوجد لدي منظمة كير امرأة واحدة تعمل مراقبة مالية في المنطقة.

إن فروق النوع الاجتماعي عبر المكاتب القطرية لمنظمة كير الولايات المتحدة الأمريكية في منطقة آسيا صارخة : إذن ماذا نفعل لمواجهة هذا التحدي؟ في الاجتماع الإقليمي لفريق القيادة مؤخرا ، حددنا إجراءات لنقل المنطقة إلى الأمام في تطوير القيادات النسائية من خلال إنشاء برنامج القيادة النسائية. وقد شملت الإجراءات ، (1) تحديد لفيف من القيادات النسائية المحتملة من داخلنا ، (2) الاستثمار في تطوير القيادات النسائية (باستخدام النهج المختلفة والتعلم من الآخرين -- مثل التوجيه والتدريب وفرص التعلم التجريبي).

وبالعمل مع جميع المكاتب القطرية في المنطقة ، فإن الهدف العام لبرنامج القيادة النسائية هو تطوير الفرص لتعزيز القيادات النسائية في المنطقة ، وبذلك ، تزيد نسبة النساء في جميع مستويات الإدارة والقيادة. وينطوي ذلك علي عدد من الأهداف ، وهي ، (1) زيادة تمثيل النساء في المناصب العليا ، (2) توفير الفرص للمرأة لتنمو وتتطور إلى مناصب قيادية ، (3) توطيد نسبة أكبر من النساء في المناصب

اجعل الأمر حقيقة

نشرة أخبار عدالة النوع الاجتماعي التنوع



الإصدار: 1 الطبعة 2 في ديسمبر 2010

و يجمع البرنامج 30 من بعض القيادات النسائية الحالية و الناشئة من مكتب قطري في المنطقة للمشاركة في ورشة عمل خلال الأشهر القادمة. وفي ورشة العمل هذه ، فإن السؤال الرئيسي المطروح على القيادات النسائية لاستكشافه هو كيف يمكن للمنظمة أن تدعم وتوجه وتطور القيادات النسائية بشكل أفضل. وسوف تتبع ورشة العمل النهج التجريبي حيث يلعب المشاركون أنفسهم دورا رئيسيا في قيادة هذه العملية. والغرض من ذلك هو استخدام الطاقة الجماعية للمشاركين أنفسهم لتحديد الفرص وليكونوا خلاقين قدر المستطاع.

وأخيرا ، والأهم من ذلك ، فإن المبادرة سوف تسعى أيضا لتحديد طبيعة التغيير الذي سوف تحتاج المنظمة إلى اتخاذه في المستقبل إذا أرادت أن تفي بالتزامها بتطوير القيادات النسائية على كافة المستويات. وسيتم هذا ، كما نأمل ، من خلال القيادات النسائية أنفسها عندما تأخذ دور "وكلاء التغيير".