

ادماج النوع الاجتماعي

في

سياسات وأنشطة المنظمات غير الحكومية

ضمن سلسلة "الأدلة الإرشادية" التي يصدرها
مركز خدمات المنظمات غير الحكومية

1

كافة الحقوق محفوظة ولا يسمح بنشر أي جزء من هذه المواد إلا بعد الحصول على موافقة كتابية وفي حالة استخدام هذه المادة في تقديم العروض أو لأي من الأغراض التعليمية، يجب الإشارة إلى المؤلف وهو المؤسسة الأمريكية للتنمية.

أولاً: مقدمة

أصبح لمفهوم النوع الاجتماعي - والذي تم التعرف عليه بمصطلح Gender - الأهمية القصوى في التنمية التي من المتوقع منها أن تؤدي إلى أوضاع حياتية أفضل للجميع وفي كافة المجالات. وهو مفهوم ثقافي نسبي لأنه يختلف من زمان لزمان ومن مجتمع لآخر ويشكل نظرة المجتمع لأدوار وإمكانيات وحقوق وواجبات كل من المرأة والرجل.

ويتم استخدام مفهوم النوع الاجتماعي:

- ١- كاستراتيجية للتنمية تعنى إتاحة الفرص والموارد لجميع فئات المجتمع للوصول العادل والتمكن الفعال من مجهودات التنمية.
- ٢- كمكون مؤثر يقوم على فهم احتياجات المجتمع والاستغلال الأمثل لقدرات افرادة ومؤسساته لتحقيق المشاركة الفعالة فى التنمية

لذا فإن إدماج النوع الاجتماعي هو استراتيجية عمل فى التنمية وليس هدفاً فى حد ذاته، إذ ان الهدف هو تحقيق التنمية .

ثانياً: ما هو النوع الاجتماعي؟

يختلف مفهوم النوع عن المفهوم العام للجنس؛ فالجنس يعنى الأحوال البيولوجية والتي تقود إلى تحديد نوع أو جنس كل من المرأة والرجل، بينما يعنى النوع الاجتماعي الهوية والكيان الإنساني الذي يتم تشكيله اجتماعياً، ويتأثر بما يم تحديده بالإدراك الحسي الاجتماعي للآثار والأدوار الذكورية أو الأنثوية.

وبينما يتصف الجنس بكونه عنصراً ثابتاً لا يتغير، فإن الدور والهوية الاجتماعية هي عناصر قابلة للتغير من خلال عمليات التنشئة الاجتماعية التي تبدأ منذ اليوم الأول فى حياة

المولود، وتستمر طوال فترة التنشئة الاجتماعية وتؤثر على الطرق التي يتخذها الأولاد والبنات في تفكيرهم وتصرفاتهم وسلوكياتهم، كما تنعكس على الأدوار والوظائف والأعمال التي يتم تشجيعهن على القيام بها عند النضج، كما أنها تتأثر أيضاً بواسطة الانطباع العام المكون لدى المجتمع، والصور التقليدية النمطية عن المرأة، والصورة الإعلامية عن المرأة والرجل حيث تختلف من مجتمع إلى آخر، ومن ثقافة إلى أخرى. ومن العوامل التي تؤثر على أوضاع وأدوار كل من الرجال والنساء في المجتمع نجد العمر ومستوى التعليم والتقاليد المجتمعية والزمن والموقع الجغرافي للمجتمع وغيرها.

ثالثاً: ما أهمية النوع الاجتماعي في التنمية؟

هناك العديد من العقبات المرتبطة بالواقع المجتمعي للمرأة والتي تضعف وتحد من قدرتها على الاستفادة من التنمية والمشاركة الفعالة فيها. وبما أن الاختلاف في النوع ينتج عنه اختلاف في اهتمامات وأولويات كل من المرأة والرجل فإن ذلك يؤكد ضرورة أن يتم مراعاة احتياجات النساء والرجال على حد سواء. لذا فإن رؤية النوع الاجتماعي تسعى إلى التأكد من أن الفوائد العائدة من التنمية تصل إلى الفئات المستهدفة من الرجال و النساء ولا تقف عند أولئك الذين هم في مركز أفضل يسمح لهم بالاستفادة منها، وأن مجهودات التنمية سوف تؤدي إلى أوضاع اجتماعية أفضل في كافة المجالات. هذا بالإضافة إلى أنها تتيح الفرصة لمشاركة الجميع في عملية التنمية مما يؤدي إلى الشعور بالانتماء وبالتالي الالتزام بما يتم عمله والرغبة في إنجاحه و استمراريته. ومن خلال الرؤية النوعية يمكن العمل على ما يلي:

- ◊ مشاركة كل فئات المجتمع في الاستفادة من برامج التنمية؛
- ◊ مواجهة حالات عدم المساواة في الوصول إلى الموارد والتمكن منها؛
- ◊ تعزيز التنمية المستدامة القائمة على الفرص المتكافئة في صنع واتخاذ القرار؛
- ◊ توفير المعلومات والاحصائيات وتصنيفها طبقاً للنوع الاجتماعي وذلك بهدف تحليلها والوقوف على جذور المشكلات التي تعوق تحقيق التنمية الشاملة و المستدامة؛
- ◊ التعرف على احتياجات كافة الفئات والمجتمعات والوصول إلى احتياجات الفئات المهمشة وتلبيتها وربطها بآليات صنع القرار؛

◊ العمل على قطاعات قد تكون غير مطروقة - رغم أهميتها - لعدم الدراية بها أو
باحتياجات المجتمع لها على المستويات المختلفة حتى نصل الى التنمية على
المستوى القومى.

رابعاً: المستويات المختلفة لسياسات النوع الاجتماعي:

إن مشاركة جميع فئات المجتمع في العمل داخل المؤسسات الاجتماعية والمنظمات غير الحكومية يعتبر عاملاً هاماً في إنجاح ما تقوم به تلك المؤسسات، وتأكيداً لدورها كمشارك فعال ومؤثر في عملية صنع وإتخاذ القرار وحتى تكون التنمية مستدامة وشاملة. ويستخدم منظور النوع الاجتماعي للتعرف علي حجم المشاركة وقوتها على المستويات المختلفة داخل المنظمة.

١- منظور النوع على المستوى الفردي:

- يعنى البعد الشخصى للنوع الاجتماعى إعتراف الأفراد داخل المنظمات أو فى مواقع العمل بأهمية وضرورية اتاحة الفرصة لجميع فئات المجتمع للوصول العادل والانتفاع الكامل والتمكن الفعال من مجهودات التنمية على إختلافهم من حيث:
- الجنس (رجال - نساء)
 - التوزيع الجغرافى (ريف - حضر - مدن كبيرة - مناطق عشوائية - ...)
 - العمر (أطفال - شباب - مسنين)
 - طبيعة المجتمع (زراعى - صحراوى - بدوى - ساحلى - سياحى - ...)
 - التعليم (أمى - متوسط - عالى - ...)
 - الصحة (أصحاء - مرضى - ذوى احتياجات خاصة ذهنيا أو بدنيا - ...)

٢- منظور النوع على مستوى المؤسسة أو المنظمة:

أن تكون رسالة المنظمة ونظم الحكم الداخلى والإدارة بها تعكس إدارتها لمفهوم النوع الاجتماعى بحيث تقسح المجال للجميع للمشاركة الفعالة. وبخاصة على مستوى السياسات والإجراءات:

مستوى السياسات:

- وتعني السياسات التنظيمية التى تقوم بها المنظمات لتضمين النوع الاجتماعى (مثال: التوظيف، الفرص المتكافئة للترقية... الخ).
- سياسات الأنشطة التى توجه التدخلات الرئيسية للمنظمات وعلاقتها بمجموعات المستفيدين والقاعدة الشعبية.

مستوى الإجراءات:

وتعني الإجراءات الرسمية وغير الرسمية التي تتحكم في الأنشطة الداخلية للمنظمة. (مثال: رسالة المنظمة أو الأهداف الخاصة بالأنشطة). أو الأنشطة الخارجية للمنظمة (مثال: الإجراءات العامة للمنظمات وخاصة في تنمية الموارد المالية).

٣- منظور النوع في تنمية الموارد البشرية:

يعني التعرف على فرص تنمية قدرات مجالس الإدارات والعاملين والمتطوعين من النساء والرجال ووضع خطة لبناء وتنمية مهارات الأفراد من خلال:

- سياسة التوظيف الواعية بالنوع وتشمل تعريف وتوجيه العاملين الجدد بسياسة النوع داخل المنظمة (من خلال أدلة للإجراءات والسياسات)، ورفع كفاءتهم، والمساواة بينهم في الفرص وسياسات التحفيز والتقييم، وتحفيز وإدارة المتطوعين من النساء والرجال.
- إستراتيجية الحكم الداخلي التي تعتمد على المشاركة في اتخاذ القرار والشفافية والمسائلة والتمثيل المتوازن لجميع الفئات والعمل من خلال المشاركة مع القاعدة الشعبية.
- إجراء الدراسات والبحوث وجمع وتحليل البيانات بهدف دراسة الاحتياجات مع اختلاف النوع والسن والثقافة والتوزيع الجغرافي وتصنيفها طبقاً للنوع.
- البدء من حيث انتهى الآخرون من خلال الدروس المستفادة وتبادل الخبرات والتعاون والتشبيك.

٤- منظور النوع على مستوى الأنشطة:

(أ) تخطيط وتنفيذ ومتابعة الأنشطة من خلال (١) التخطيط والتنفيذ بالمشاركة، (٢) تقييم الأثر وخاصة بالنسبة للمرأة والشباب، (٣) استراتيجيات الأنشطة في مجالات الدعوة وكسب التأييد أو التشبيك. وفيما يلي بعض النقاط التي تجيب على كيفية إدماج النوع الاجتماعي على مستوى الأنشطة ويمكن الرجوع إلي أداة التحليل في الجدول رقم (٤) الخاص بتقييم الأثر.

ب) التعرف علي تقسيم العمل بالنسبة للأدوار الاجتماعية وهي الأدوار المختلفة للنوع

التي يؤثر بها النشاط بشكل مباشر أو بشكل غير مباشر المتمثلة في:

- تأثير النشاط علي الدور الإيجابي لكل من الرجل والمرأة والتي تتمثل في مسؤوليات الحمل وتربية الأطفال والواجبات العائلية.
- تأثير النشاط علي الدور الإنتاجي لكل من المرأة والرجل والذي يتمثل في العمل لإنتاج السلع والخدمات القابلة للاستهلاك والتجارة أو الأعمال الأخرى (و هو نوع العمل الذي يعترف به ويقيم اجتماعيا واقتصاديا لأنه يتم حصره في أنظمة الحسابات القومية).
- تأثير النشاط علي الدور الاجتماعي أو المجتمعي لكل من المرأة والرجل ويشمل نشاطات يقوم بها كل الأطراف علي المستوي المجتمعي لتوفير الخدمات أو الموارد الخاصة بالاحتياج المجتمعي مثل الرعاية الصحية والتعليم، ويعتبر عملاً تطوعياً غير مدفوع الأجر.
- تأثير النشاط علي الدور السياسي لكل من المرأة والرجل وهي النشاطات التنظيمية علي المستوي السياسي الرسمي في إطار العمل السياسي القومي (و هو نوع عمل قد يكون مدفوع الأجر بطريقة مباشرة أو غير مباشرة مستمداً ومن خلال السلطة المخولة لكل صاحب مركز).
- تقسيم العمل بالنسبة للنوع في القطاع الذي سيتم العمل به والتعرف علي الاحتياجات النوعية التي تنشأ من تقسيم العمل التقليدي للنوع.
- الدراسات أو قواعد البيانات الخاصة بهذا القطاع وجمع البيانات أو المعلومات التي قد تكون غير متوافرة وتصنيفها طبقاً للنوع.
- التواصل مع المجموعات المختلفة من القاعدة الشعبية أو الفئات المستهدفة للنشاط.
- كيف تم ويتم تجميع البيانات أو المعلومات؟ من الذي شارك في فيها.

ج) الوصول إلى الموارد والتمكن منها وتشمل:

- الأنشطة التي يمكن أن يكون لها تأثير غير مباشر على وصول المجتمع رجالاً ونساءً الى الموارد (والوصول يعني فرصة الحصول على او استخدام الموارد دون أن يكون لدي المسئول عنها سلطة تحديد كيفية استخدامها وفرض طريقة استخدامها على الغير).

د) احتياجات النوع الاجتماعي العملية والاستراتيجية:

- احتياجات النوع الاجتماعي العملية (الأولية أو السريعة) التي يقوم النشاط بالوفاء بها.
- احتياجات النوع الاجتماعي العملية الواضحة التي لم يفي النشاط بها.
- احتياجات النوع الاجتماعي الاستراتيجية التي تم الوفاء بها؟
- احتياجات النوع الاجتماعي الاستراتيجية (ذات التأثير الممتد) التي يتم الوفاء بها.

هـ) المشاركة:

- درجة التفاعل بين أفراد النشاط والمجموعة المستهدفة عند تصميم وتنفيذ النشاط.
- حجم المشاركة في تخطيط وتنفيذ النشاط من جانب الرجال والنساء.
- المشاركة في وحدة صناعة واتخاذ القرار.

هـ - منظور النوع الاجتماعي على المستوى الاجتماعي والسياسي:

و هو يساعد على كشف الأسباب الحقيقية الكامنة وراء عدم المساواة سواء على المستوى القومي أو القانوني/التشريعي أو القانون التقليدي/الأعراف، والممارسة الإدارية للمؤسسة، والممارسة الاجتماعية على مستوى المجتمع هي وسائل للتعرف على نوعية السياسات المطلوبة وطرق العمل بها والتغلب على مشكلاتها. ومن هنا تأتي أهمية العمل على قضايا النوع من منظور الدعوة وكسب التأييد الذي يلقي الضوء على المستوى الاجتماعي والسياسي والاختلافات القائمة بين "ما هو مفروض" و"ما هو قائم"، والعوامل التي تؤثر فيه - مثال:

١- المؤتمرات الدولية: مثل الاتفاقية الدولية لمنع التمييز ضد المرأة عام ١٩٧٩ ومؤتمر ١٩٨٩ لتفاقية حقوق والتي تم التوقيع عليها من دول عديدة ولكن يبقى الجزء التطبيقي غير معمول به بشكل كامل في بعض الدول.

٢- **الدساتير الوطنية:** قد توفر العديد من الدساتير القومية الكثير من الامتيازات ولكن لا يتم العمل بها في الممارسات العامة. وقد تحقق بعض الدساتير كثير من المساواة للنوع فى الحقوق والحريات لكنها لا تضع إجراءات واضحة وملزمة لتطبيقها.

٣- **القانون التشريعى:** ثمة مجال آخر للاختلاف وهو الدستور والقانون التشريعى، حيث قد تسمح بعض القوانين بالمعاملة المميزة للمرأة، وتتخذ أحيانا شكل "حماية المرأة"، فيحظر بعضها مثلا على الإناث التقدم للخدمات العامة مثل جوازات السفر أو ترخيص لبعض الأعمال كما أنه عند الممارسة قد يضع صعوبات تعرقل حصول المرأة على حقوقها كاملة.

٤- **القانون العرفى:** لا زلنا نجد فى العديد من البلدان "نظاما مزدوجا للقوانين"، حيث يسرى القانون العرفى فى مجال الشئون الشخصية، كحقوق الزواج والتملك أو الحصول على الإرث، ونظرا لاحتمال تغير القانون العرفى من منطقة لأخرى داخل نفس البلد، ونظراً لأن القانون العرفى عادة غير مكتوب وأوجدته المجالس الأهلية وشيوخ القرى، فغالبا ما يستحيل التأكد مما هو مباح وما هو محظور فى ظل القانون العرفى. وغالبا لا توجد تفرقة واضحة بين القانون العرفى ومجرد العادة. ويتضمن الكثير من القوانين العرفية تشريعات تبيح بعض العادات الاجتماعية غير السليمة دون أدنى محاولة للتفكير فى جدواها ونتائجها أو حتى معرفة جذورها وأسبابها. وفى مجال حقوق المرأة، فإن بعض القوانين العرفية قد تسلب من خلالها الحقوق التى يكفلها القانون التشريعى والدستور، لذلك فإن دور القضاء هو إلقاء الضوء على القوانين المعمول بها فى الدستور القومى والقانون التشريعى.

٥- **الممارسة الإدارية :** قد تحافظ الأجهزة الحكومية فى حالات كثيرة فى تخطيطها وتنفيذها للبرنامج على بعض ممارسات التفرقة إما صراحة أو ضمنا، فمثلا قد لا يكون القانون صريحا فى بعض البلدان فى منع المرأة من تولى بعض المناصب العليا كمنصب "المحافظ" مثلا ولكن لا يتم الالتزام بها أثناء الممارسة الإدارية بشكل معلن.

٦- **الممارسة الاجتماعية:** على مستوى إدارة الأسرة والمجتمع، يمكن أن نجد تقاليد راسخة لا حصر لها تعمل على التفرقة ضد الفتيات والنساء، وبخاصة فى حق التعليم و طريقة تقسيم العمل وتوزيع المزايا والحصول على الموارد .

بعض التطبيقات العملية حول إدماج النوع الاجتماعي داخل المنظمات:

١- الاهتمام بتشجيع مشاركة المرأة والرجل معاً في تصميم وتنفيذ وإدارة الأنشطة المختلفة للجمعية الأهلية، ولتحقيق ذلك يجب استشارة المرأة واستطلاع آراءها في تلك الأنشطة منذ مرحلة التخطيط للبرامج بحيث تكون قائمة على فهم الاحتياجات من منظور النوع الاجتماعي.

٢- القيام بتطبيق سياسة توظيف متوازنة داخل المنظمة الأهلية تراعى النوع الاجتماعي، سواء في التعيين أو في التدريب الموجه للعاملين سواء الفنيين أو الإداريين أو المتطوعين داخل المنظمة، كما يجب التركيز على زيادة العضوية من السيدات في الجمعيات العمومية.

٣- العمل على إتاحة الفرصة لتبادل السلطة وتفويض المسؤوليات بين الرجال والنساء داخل الجمعيات ذاتها، وذلك حتى يتم ضمان مشاركة الجنسين في المواقع المحورية وفي اللجان الفرعية المختلفة.

٤- التخطيط لإتاحة الفرص المتساوية لكل من الرجال والنساء للوصول الى الموارد المختلفة والاستفادة منها في تنمية المهارات على كافة المستويات، وذلك حتى تتمكن المرأة مثل الرجل من المشاركة في عملية صنع القرار. ومن أمثلة ذلك الاهتمام بوجود المؤسسات التعليمية في أماكن قريبة من المناطق السكنية حتى تتاح الفرصة امام الفتيات للاستفادة من الخدمات التعليمية المتاحة.

٥- توفير معلومات دقيقة وكافية ومصنفة طبقاً للنوع الاجتماعي، حيث يجب على الجمعية الأهلية أن تقوم بعمل تصنيف إحصائي عن جميع مستويات أدائها، وأن يراعى هذا التصنيف التقسيم بحسب النوع، وذلك حتى يمكن التعرف على مدى وصول الأطراف المختلفة الى الموارد والخدمات المتاحة.

٦- المتابعة والتقييم وقياس الأثر وتكون أيضاً مصنفة طبقاً للنوع، حيث تقوم المنظمة بقياس الآثار المختلفة لمشروعاتها وبرامجها على قضايا النوع الاجتماعي في المجتمع، وبخاصة فيما يتعلق بمدى التأثير الذي تتركه البرامج التنموية على المرأة عند قيامها بأدوارها المختلفة: الإنجابية والإنتاجية، والمجتمعية والسياسية.

٧- تشجيع بناء وتكوين شبكات تخلق الروابط بين الجمعيات الأهلية والمنظمات المختلفة والمهتمة بالعمل على تعزيز حالة ودور المرأة المصرية فى المجتمع، ويمكن لهذه الشبكات أن تعمل كمننديات لتبادل الخبرات، كما تساعد على تقييم المدخلات المتنوعة، وتقدير الأساليب الجديدة المستخدمة فى تنفيذ المشروعات والبرامج التنموية التى تتمتع برؤية للنوع الاجتماعى.

يمكن تطبيق الأدوات التالية على الموقف الميداني ويتم استخدامها للتحليل الكمي والكيفي لدرجة ومستوى المشاركة:

الجدول رقم (١) نموذج لتحليل المشاركة الكمية: (مثال)

التحليل الهيكلي للمنظمة	شباب	رجل	امرأة	شباب	رجل	امرأة	شباب	رجل	امرأة	شباب	رجل	امرأة	شباب	رجل	امرأة	شباب	رجل	امرأة	
الرئيس أو النواب																			
عضو المجلس																			
الإدارة التنفيذية																			
العامل بأجر																			
العضو التنفيذي																			
اللجان																			
المتطوع																			
أخرى																			

الجدول رقم (٢) نموذج لتحليل المشاركة الكيفية:

لا	الشباب يشاركون بالمرة	الشباب يشاركون أحيانا	الشباب يشاركون دائما	الرجال لا يشاركون بالمرة	الرجال يشاركون احيانا	الرجال يشاركون دائما	النساء لا يشاركن بالمرة	النساء يشاركن أحيانا	النساء يشاركن دائماً	مستوى المشاركة
										مشاركة في المناقشة
										تقديم المقترحات
										انتخاب القادة
										اتخاذ القرارات
										القاء المحاضرات
										أنشطة أخرى

الجدول رقم (٣) تحليل المشاركة (الفرص والمعوقات والمدخلات) – مثال:

خطوات التدخل اللازمة	المعوقات	الفرص	المشاركة المطلوبة

الجدول رقم (٤)

تحليل وتقييم الأثر الناتج عن الأنشطة:

تغيير وتحسين للوضع الاقتصادي	تغيير وتحسين للوضع السياسي	تغيير وتحسين للوضع الاجتماعي والفرص المتاحة
<p>تغيير في فرص الوصول للموارد والتمكن منها (موارد بشرية أو مالية أو معلومات أو وقت) وتأثيرها على الوضع الاقتصادي من حيث:</p> <ul style="list-style-type: none"> • الإنتاج • فرص العمل • الدخل • جوانب أخرى 	<p>تغييرات في المشاركة في اتخاذ القرار في المؤسسات (الأسرية أو المجتمعية أو المهنية، الخ...)</p> <ul style="list-style-type: none"> • تغيير الحقوق أو القوانين أو آليات تنفيذ القرارات 	<ul style="list-style-type: none"> • الوصول للموارد الاجتماعية والخدمات (تعليم - صحة - الخ...) • تغيير في الأشكال النمطية • تقسيم العمل

دليل المصطلحات المستخدمة

بمركز خدمات المنظمات الغير حكومية

التعريف	المصطلح
هي تلك الجهود المنظمة والمخططة التي تقوم من خلالها إحدى المنظمات غير الحكومية/ المجموعات النشطة بتبني إحدى القضايا محور الاهتمام العام ونقل وجهة نظر الجمهور تجاه هذه القضية لصناع القرار. كما تتضمن أيضا تعبئة الموارد البشرية والمادية اللازمة لإحداث تغيير إيجابي فيما يتعلق بالبرامج والسياسات و/أو الاتجاهات المتعلقة بهذه القضية.	الدعوة Advocacy
القاعدة الشعبية هي مجموع الأفراد/ المنظمات/ المؤسسات المهتمين برسالة الجمعية وأنشطتها العامة وبالتالي تنشأ لديهم الرغبة في مساندة الجمعية، حيث يمثل المواطنون والجماهير إحدى العناصر الهامة في بناء القاعدة الشعبية اللازمة، يل أنهم يمثلون الغاية النهائية للبرامج التي يتم تنفيذها.	القاعدة الشعبية Constituency
هو الفرد أو الجهة المسئول/المسئولة عن تحديد و/أو تحليل المشاكل الاستراتيجية والتنظيمية ومحاولة وضع تصورات مختلفة للحلول، وطرح أفضل البدائل من بين هذه التصورات ومتابعة توصيل تلك البدائل إلى متخذ القرار.	صانع القرار Decision Maker
هو الفرد/الجهة التي يتوفر لديها سلطة اختيار أفضل البدائل من بين التصورات المطروحة لحل مشكلة ما والمعروضة من قبل صانعي القرار، كما يمكن أن يكون صانع القرار هو نفسه متخذ القرار.	متخذ القرار Decision Taker
القضية هي مشكلة أو موقف ما يحظى باهتمام المجتمع تسعى المنظمة/ المجموعة النشطة إلى علاجه أو تغييره بصورة إيجابية، وتصاغ القضية في شكل هدف أو نتيجة تسعى المنظمة (وشركاءها) إلى تحقيقه من خلال جهود الدعوة.	القضية Issue
هي مجموعة المبادئ والممارسات لمجلس إدارة المنظمة المنتخب والتي تتم بأسلوب يسمح بالشفافية يعظم ويوسع مشاركة المستويات المختلفة من أعضاء المنظمة في عملية صنع واتخاذ القرارات التي تخص المنظمة وتنعكس على تحقيق أهدافها، بل ويسمح بحد من المساءلة للمسؤولين عن اتخاذ القرارات داخل المؤسسة.	الحكم الداخلي الديمقراطي Internal Governance
هو حق الجمهور أو المنظمات المعنية في سؤال جهاز الحكم بمنظمة عن القرارات والسياسات المتعلقة بمنظمتهم وواجب جهاز الحكم في إعطاء كشف حساب عن قراراته وممارساته للأطراف المعنية وفقا لآليات ومبادئ متفق عليها.	المساءلة Accountability
الديمقراطية هي نظام سياسي يسمح بحرية التعبير عن الرأي والفكر والعقيدة. وهو نظام يتنافس فيه الأفراد والمنظمات في تحديد بدائل للسياسات العامة بصورة تتيح المشاركة الشعبية في عملية صنع القرار.	الديمقراطية Democracy

<p>وكما هو يطلق عليه بتعريف بسيط: الديمقراطية هي حكم الشعب بالشعب من أجل صالح الشعب.</p>	
<p>القوة هي القدرة التي تسمح بالسيطرة على الناس ومن الضغط عليهم ورقابتهم وتوجيههم إلى نواحي يرغب فيها مصدر القوة. وقد تستمد القوة من الشخصية أو من التقاليد أو من الثروة أو من القوة العسكرية. وكل نظام اجتماعي هو عبارة عن نسق من علاقات القوى بين الأفراد والمنظمات التي يقوم عليها المجتمع.</p> <p>والقوة لها بنائين داخل المنظمة (أو المجتمع): السلطة - النفوذ البناء الرسمي للقوة ويقوم على القوانين اللوائح التي تنظم العمل داخل المنظمة (أو المجتمع). وركائز السلطة الرئيسية هي المنصب والحق الشرعي (القانوني) في اتخاذ القرارات الملزمة بالنسبة للغير.</p> <p>البناء غير الرسمي للقوة، ويقوم على التفاعل بين الأشخاص العاملين في المنظمة (أو أعضاء المجتمع). وركائز النفوذ: المال، القدرة على الإقناع، الجاذبية الشخصية، السيطرة على وسائل الاتصال، وغيرها من العوامل المؤثرة.</p>	<p>القوة Power</p> <p>السلطة Authority</p> <p>النفوذ Influence</p>
<p>هي استعداد جهاز الحكم بالمنظمة لإطلاع الأطراف المعنية على المعلومات والحقائق الخاصة بعمل المنظمة بدون تقيد.</p>	<p>الشفافية</p>
<p>أسلوب للتعلم ونقل الخبرة ما بين المنظمات غير الحكومية. تعتمد طريقة نقل الخبرة على مبدأ الإرشاد والتوجيه وتقديم المساعدة الفنية للمنظمة المتلقية الخدمة. وتعرف عملية التعلم بالإرشاد والمعاشية بأنها مساعدة غير رسمية توجه من شخص أو منظمة لديها خبرة في مجال معين لطرف آخر من أجل تطوير أداء هذا الفرد أو تلك المنظمة.</p>	<p>التعلم بالإرشاد والمعاشية Mentoring</p>
<p>تجمع يضم أفراد /جماعات/منظمات متباينة القوى وتعمل في نفس المجال قررت بصورة طوعية أن تتبادل المعلومات/ تقوم بتنفيذ أنشطة مشتركة وفقا لمصالح وأهداف مشتركة ، وتكون العلاقات فيما بين الأعضاء بصورة تدعم موقف الشبكة وتزيد تأثيرها الخارجي، مع المحافظة على استقلالية كل عضو فيها.</p>	<p>الشبكة Network</p>
<p>عملية التشبيك هي تلك العملية الحيوية المعبرة عن التعاون والعمل المشترك بين أعضاء الشبكة.</p>	<p>التشبيك Networking</p>
<p>ينظر إلى الإدارة على أنها عملية مركبة تحقق عدد من الوظائف المختلفة، وأول هذه الوظائف هي وظيفة التخطيط ووضع أهداف المنظمة لاستثمار مواردها، ثم وظيفة التنظيم للعلاقات بين العاملين في المنظمة ووضع النظم والهيكل الإدارية المختلفة، ثم وظيفة الإشراف وما يتبعها من قيادة العاملين للعمل بفاعلية وتأثير، وأخيراً وظيفة الرقابة والمتابعة للنظم والعمليات المختلفة.</p>	<p>الإدارة العامة Management</p>
<p>أوجه النشاط الإداري أو مجموعة الوظائف الإدارية بالمشروعات التي تنظم حركة الأموال اللازمة لتحقيق أهداف المشروع بكفاءة/كفاية</p>	<p>الإدارة المالية Financial</p>

<p>عالية. وأهم الواجبات الرئيسية بالإدارة المالية هي: ١. التخطيط المالي وتقدير حركة الأموال التي يسير عليها المشروع. ٢. التمويل أي الحصول على الأموال المطلوبة. ٣. الرقابة المالية للتأكد من أن حركة الأموال تسير طبقاً لما سبق وضعه من تخطيط مالي، وكذلك للتأكد من أن الانحرافات بين المخطط والواقع أمكن التحكم فيه.</p>	<p>Management</p>
<p>التقسيم المنطقي وتوزيع الأنشطة طبقاً للتخصص (من سلطات ومسئوليات) لتمكين الأفراد من إنجاز الأهداف في سرعة وسهولة. كما يعمل الهيكل التنظيمي على توضيح العلاقة بين مختلف الأنشطة وكيفية الاتصال بينها لتعمل معا في انسجام بدون تضارب في الاختصاصات أو المسؤوليات أو المصالح</p>	<p>الهيكل التنظيمي Organizational Structure</p>
<p>مفهوم النوع الاجتماعي يعبر عن نظرة المجتمع لأدوار وإمكانات وحقوق وواجبات كل من المرأة والرجل (الأنثى والذكر) وهو مفهوم ثقافي نسبي لأنه يختلف من زمان لزمان ومن مجتمع لآخر وفقاً للعوامل الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الخاصة بكل مجتمع.</p>	<p>النوع الاجتماعي Gender</p>
<p>إن تفويض السلطة هو أحد عمليات التنظيم الإداري إنه عملية أتاحه السلطة لتنفيذ بعض المسؤوليات من قبل من له الحق في هذه السلطة كسلطة اتخاذ بعض القرارات وأداء بعض الوظائف. وهو أحد أهم الوسائل لجعل بعض الأعمال ممكنة التنفيذ إذا كان من سيمنح التفويض لديه قدر كبير من التفاصيل التي يجب أن يأخذها في الاعتبار.</p>	<p>التفويض Delegation</p>
<p>هي الجمعية التي تتولى الدعم الفني و/أو المالي و/أو المعلوماتي للجمعيات الأخرى وتتقن نقل التطوير المهارات المؤسسية والبشرية دعم القدرات والإمكانات. يستلزم هذا توفير الخدمات الاستشارية والمساعدات المتخصصة والمواد التدريبية والتعليمية اللازمة لدى الجمعيات الوسيطة.</p>	<p>الجمعية الوسيطة Intermediary Organization</p>
<p>ذلك الإطار الذي يوجه مسار المنظمة غير الحكومية وحركتها في كل الاتجاهات، وصولاً إلى بناء كيان أو صورة مختلفة إيجابياً عن تلك الصورة أو الكيان في الوقت الحالي مع تحقيق الرؤية الخاصة بالجمعية.</p>	<p>الاستراتيجية Strategy</p>
<p>رسالة المنظمة تعنى "سبب وجودها" لماذا نحن في هذا العمل؟, فلسفة عملنا, المجموعات التي نخدمها, كيف يجب أن تساهم المنظمة الغير حكومية في سداد احتياج المجموعات المعنية بها. من الممكن أن تحتوي الرسالة على مجموعة القيم المحددة لطبيعة المنظمة.</p>	<p>الرسالة Mission</p>
<p>الرؤية هي تلك الصورة التي يجب أن تكون عليها المنظمة الغير حكومية في المستقبل وهي الإجابة على السؤال الخاص، بماذا ترجوه المنظمة الغير حكومية لكيانها في المستقبل، وبالتالي فهي تلك الرؤية</p>	<p>الرؤية Vision</p>

الموجهة نحو الوضع المستقبلي للجمعية.	
التسويق هو وظيفة إدارية متخصصة تشتمل على كل الأنشطة المرتبطة بعمليات الإنتاج وتوزيعه للأسواق، بهدف الوصول إلى إشباع وإرضاء العملاء، إذ أن ذلك هو الهدف الأسمى للتسويق. وبالتسويق يمكننا التعرف على ما يريده المستهلكين، والإعداد لسد احتياجاتهم، إذا كان ذلك سوف يرد ربحاً على المشروع.	<p>التسويق Marketing</p>
يتم تعريف بناء القدرات المؤسسية على أنه قدرة المنظمات على القيام بالمهام بفعالية وكفاءة واعتبارها عملية مستمرة تشمل تنمية الموارد بكافة أشكالها: البشرية والمؤسسية والمالية والمعلوماتية. ويشمل بناء القدرات التركيز على النظام أو البيئة أو السياق العام الذي يتفاعل من خلاله الأفراد والمنظمات والمجتمعات.	<p>بناء القدرات Capacity Building</p>
هو اتجاه يعنى بتوفير المهارات الأساسية والأدوات اللازمة لتجميع ممثلي الجهات المختلفة من أصحاب المصلحة المشتركة من أجل إنشاء حوار يرمي إلى تعبئتهم نحو قضاياهم ذات الأولوية.	<p>الحوار المجتمعي Community Dialogue</p>
التعبئة هي عملية جذب كافة أطراف المجتمع في شبكة تفاعل مخطط لها سلفاً تعمل على تنظيم وتوفير كافة الموارد المجتمعية المتاحة للوصول إلى الهدف المحدد، ويراعى في التعبئة المجتمعية زيادة وعي الأفراد بالقضايا الهامة في مجتمعهم وزيادة التفاعل بين كافة أطرافه.	<p>التعبئة المجتمعية Community Mobilization</p>
هو مجموع وجهات النظر والشعور السائد بين جمهور معين في وقت معين إزاء موقف أو مشكلة أو قضية عامة. ويتأثر الرأي العام بما يحدث من تفاعلات اجتماعية وسياسية واقتصادية داخل المجتمع، وهو إما ثابت تجاه قضايا محددة تمس العادات والتقاليد أو متغير على أثر حملة منظمة من الترويج وكسب التأييد	<p>الرأي العام Public Opinion</p>
هو عملية قيام بناء ثابت متكامل بين أفراد متنوعين في قدراتهم ومهاراتهم ومعلوماتهم ومتشابهين في خصائصهم المزاجية ودوافعهم مما ييسر اشتراكهم في تفاعل جماعي وتضامنهم وزيادة التواصل بينهم. من أجل زيادة كفاءة هذا الفريق، يتم تحديد وظائف أعضائه وتوضيح مسؤولياتهم وطرق تداول المعلومات بينهم وطرق المحاسبة على نتائج عملهم.	<p>بناء الفريق Team Building</p>