

ادماج النوع الاجتماعي

في

سياسات وأنشطة المنظمات غير الحكومية

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

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 للأدوار وإمكانيات حقوق 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 افراده ومؤسساته لتحقيق المشاركة الفعالة في التنمية

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

ثانياً: ما هو النوع الاجتماعي؟

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

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

المولود، وتستمر طوال فترة التنشئة الاجتماعية وتحث على الطرق التي يتخذها الأولاد والبنات في تفكيرهم وتصرفاتهم، كما تتعكس 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 ينبع عنه اختلاف في اهتمامات وأولويات كل من المرأة والرجل فان ذلك يؤكّد ضرورة أن يتم مراعاة احتياجات النساء والرجال على حد سواء. لذا فإن رؤية النوع الاجتماعي تسعى إلى التأكّد من أن الفوائد العائدة من التنمية تصل إلى الفئات المستهدفة من الرجال والنساء ولا تقتصر 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 واستمراريه. 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 لنوع 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 إلى التنمية على المستوى القومي.

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 حتى تكون التنمية مستدامة وشاملة. ويستخدم منظور النوع الاجتماعي للتعرف على 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 موقع العمل بأهمية وضرورة اتاحة الفرصة لجميع فئات المجتمع للوصول العادل والانتفاع الكامل والتمكن الفعال من مجهودات التنمية على اختلافهم من حيث:

- الجنس (رجال - نساء)
- التوزيع الجغرافي (ريف - حضر - مدن كبيرة - مناطق عشوائية - ...)
- العمر (أطفال - شباب - مسنين)
- طبيعة المجتمع (زراعى - صحراءوى - بدوى - ساحلى - سياحى - ...)
- التعليم (أمى - متوسط - عالى - ...)
- الصحة (أصحاء - مرضى - ذوى احتياجات خاصة ذهنية أو بدنية - ...)

٢- منظور النوع على مستوى المؤسسة أو المنظمة:

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

مستوى السياسات:

- وتعنى السياسات التنظيمية التى تقوم بها المنظمات لتضمين النوع الاجتماعى (مثال: التوظيف، الفرص المتكافئة للترقية... الخ).
- سياسات الأنشطة التى توجه التدخلات الرئيسية للمنظمات وعلاقتها بمجموعات المستقيدين 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 (مثلاً: 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 الوعية بال النوع 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 لنوع.
- البدء من حيث انتهي 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 إلى أداة التحليل في الجدول رقم (٤) الخاص بتقييم الأثر.

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

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

- تأثير النشاط على الدور الإنجابي لكل من الرجل والمرأة والتي تتمثل في مسؤوليات الحمل وتربية الأطفال والواجبات العائلية.
- تأثير النشاط على الدور الإنثاجي 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 على الدور الاجتماعي أو المجتمعي لكل من المرأة والرجل ويشمل نشاطات يقوم بها كل الأطراف على المستوى المجتمعي لتوفير الخدمات أو الموارد الخاصة بالاحتياج المجتمعي مثل الرعاية الصحية والتعليم، ويعتبر عملاً تطوعياً غير مدفوع الأجر.
- تأثير النشاط على الدور السياسي لكل من المرأة والرجل وهي النشاطات التنظيمية على المستوى السياسي الرسمي في إطار العمل السياسي القومي (و هو نوع عمل قد يكون مدفوع الأجر بطريقة مباشرة أو غير مباشرة مستمدًا ومن خلال السلطة المخولة لكل صاحب مركز).
- تقسيم العمل بالنسبة لنوع في القطاع الذي سيتم العمل به والتعرف على الاحتياجات النوعية التي تنشأ من تقسيم العمل التقليدي لنوع.
- الدراسات أو قواعد البيانات الخاصة بهذا القطاع وجمع البيانات أو المعلومات التي قد تكون غير متوافرة وتصنيفها طبقاً لنوع.
- التواصل مع المجموعات المختلفة من القاعدة الشعبية أو الفئات المستهدفة للنشاط.
- كيف تم و يتم 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 إلى الموارد (والوصول يعني فرصة الحصول على او استخدام الموارد دون أن يكون لدى المسؤول 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.

٥- منظور النوع الاجتماعي على المستوى الاجتماعي والسياسي:

و هو يساعد على كشف الأسباب الحقيقة الكامنة وراء عدم المساواة سواء على المستوى القومي أو القانوني/التشريعى أو القانون التقليدى/الأعراف، والممارسة الإدارية للمؤسسة، والممارسة الاجتماعية على مستوى المجتمع هي وسائل للتعرف على نوعية السياسات المطلوبة وطرق العمل بها والتغلب على مشكلاتها. ومن هنا تأتى أهمية العمل على قضايا النوع من منظور الدعوة وكسب التأييد الذى يلقى الضوء على المستوى الاجتماعى والسياسى والاختلافات القائمة بين "ما هو مفروض" و"ما هو قائم"، والعوامل التى تؤثر فيه - مثال:

١- المؤتمرات الدولية: مثل الاتفاقية الدولية لمنع التمييز ضد المرأة عام ١٩٧٩ ومؤتمر ١٩٨٩ لاتفاقية حقوق والتى تم التوقيع عليها من دول عديدة ولكن يبقى الجزء التطبيقى غير معمول به بشكل كامل فى 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 في الحقوق والحريات لكنها لا تضع إجراءات واضحة وملزمة لتطبيقها.

٣- القانون التشريعي: ثمة مجال آخر للاختلاف وهو الدستور والقانون التشريعي، حيث قد تسمح بعض القوانين بالمعاملة المميزة للمرأة، وتتخذ أحياناً شكل "حماية المرأة"، فيحظر بعضها مثلاً 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 العرفي: لا زلنا نجد في العديد من البلدان "نظاماً مزدوجاً للقوانين"، حيث يسرى القانون العرفي في مجال الشؤون الشخصية، كحقوق الزواج والملك أو الحصول على الإرث، ونظراً لاحتمال تغير القانون العرفي من منطقة لأخرى داخل نفس البلد، ونظراً لأن القانون العرفي عادة غير مكتوب وأوجنته المجالس الأهلية وشيوخ القرى، فغالباً ما يستحيل التأكيد مما هو مباح وما هو محظوظ في ظل القانون العرفي. غالباً لا توجد تفرقة واضحة بين القانون العرفي ومفرد العادة. ويتضمن الكثير من القوانين العرفية تشريعات تبيح بعض العادات الاجتماعية غير السليمة دون أدنى محاولة للتفكير في جدواها ونتائجها أو حتى معرفة جذورها وأسبابها. وفي مجال حقوق المرأة، فإن بعض القوانين العرفية قد تسلب من خاللها الحقوق التي يكفلها القانون التشريعي والدستور، لذلك فإن دور القضاء هو إلقاء الضوء على القوانين المعتمدة بها في الدستور القومي والقانون التشريعي.

٥- الممارسة الإدارية : قد تحافظ الإجهزة الحكومية في حالات كثيرة في تخفيطها وتنفيذها للبرنامـج على بعض ممارسات التفرقة إما صراحة أو ضمنياً، فمثلاً قد لا يكون القانون صريحاً في بعض البلدان في منع المرأة من تولـي بعض المناصب العليا كمنصب "المحافظ" مثلاً 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 في 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 أراءها 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 تراعي النوع الاجتماعي، سواء في التعيين أو في التدريب الموجه للعاملين سواء الفنيين أو الإداريين أو المتطلعين داخل المنظمة، كما يجب التركيز على زيادة العضوية من السيدات في الجمعيات العمومية.
- ٣- العمل على إتاحة الفرصة لتبادل السلطة وتوفيق 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 إلى 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 أمام الفتيات للإستفادة من الخدمات التعليمية المتاحة.
- ٥- توفير معلومات دقيقة وكافية ومصنفة طبقاً لنوع الاجتماعي، حيث يجب على الجمعية الأهلية أن تقوم بعمل تصنيف إحصائي عن جميع مستويات أدائها، وأن يراعي هذا التصنيف التقسيم بحسب النوع، وذلك حتى يمكن التعرف على مدى وصول الأطراف المختلفة إلى الموارد والخدمات المتاحة.
- ٦- المتابعة والتقييم وقياس الأثر وتكون أيضاً مصنفة طبقاً لنوع، 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 دور المرأة المصرية في المجتمع، ويمكن لهذه الشبكات أن تعمل كمنديات لتبادل الخبرات، كما تساعد على تقييم المدخلات المتعددة، وتقدير الأساليب الجديدة المستخدمة في تنفيذ المشروعات والبرامج التنموية التي تتمتع برؤية النوع الاجتماعي.

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

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

الجدول رقم (٢) نموذج لتحليل المشاركة الكيفية:

مستوى المشاركة	النساء يشاركن دائمًا	النساء يشاركن أحياناً	النساء لا يشاركن بالمرة	الرجال يشاركون دائمًا	الرجال يشاركون أحياناً	الرجال لا يشاركون بالمرة	الشباب يشاركون دائمًا	الشباب يشاركون أحياناً	الشباب لا يشاركون بالمرة
مشاركة في المناقشة									
تقديم المقتراحات									
انتخاب القيادة									
اتخاذ القرارات									
القاء المحاضرات									
أنشطة أخرى									

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

خطوات التدخل الازمة	المعوقات	الفرص	المشاركة المطلوبة

الجدول رقم (٤)

تحليل وتقدير الأثر الناتج عن الأنشطة:

تغير وتحسين للوسط الاقتصادي	تغير وتحسين للوسط السياسي	تغير وتحسين للوسط الاجتماعي والفرص المتاحة
<p>تغير في فرص الوصول للموارد والتمكن منها (موارد بشرية أو مالية أو معلومات أو وقت) وتأثيرها على الوسط الاقتصادي من حيث:</p> <ul style="list-style-type: none"> • الإنتاج • فرص العمل • الدخل • جوانب أخرى 	<p>تغيرات 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 والمخططية التي تقوم من خلالها إحدى المنظمات غير الحكومية/ المجموعات النشطة بتبني إحدى القضايا محور الاهتمام العام ونقل وجهة نظر الجمهور تجاه هذه القضية لصنع القرار. كما تتضمن أيضاً 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/ التنظيمات/ المؤسسات المهتمين برسالة الجمعية وأنشطتها العامة وبالتالي تنشأ لديهم الرغبة في مساندة الجمعية، حيث يمثل المواطنون والجماهير إحدى العناصر الهامة في بناء القاعدة الشعبية الضرورية ، يل أنهم يمثلون الغاية النهائية للبرامج التي يتم تنفيذها.	القاعدة الشعبية Constituency
هو الفرد أو الجهة المسئول/المسؤولة عن تحديد و/أو تحليل المشاكل الاستراتيجية والتنظيمية ومحاولة وضع تصورات مختلفة للحلول، وطرح أفضل البديل من بين هذه التصورات ومتابعة توصيل تلك البديل إلى متخذ القرار.	صانع القرار Decision Maker
هو الفرد/الجهة التي يتتوفر لديها سلطة اختيار أفضل البديل 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 (وشركاؤها) 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 وتتعكس على تحقيق أهدافها، بل ويسمح بحد من المساعلة للمسئولين عن اتخاذ القرارات داخل المؤسسة.	الحكم الداخلي الديمقراطي Internal Governance
هو حق الجمهور أو المنظمات المعنية في سؤال جهاز الحكم بمنطقة عن القرارات والسياسات المتعلقة بمنظمتهم وواجب جهاز الحكم في إعطاء كشف حساب عن قراراته وممارساته للأطراف المعنية وفقاً 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 ب Daniels السياسات العامة بصورة تتيح المشاركة الشعبية في عملية صنع القرار.	الديمقراطية Democracy

<p>وكمما هو يطلق عليه بتعريف بسيط: الديموقراطية هي حكم الشعب بالشعب من أجل صالح الشعب.</p>	
<p>القوة هي القدرة التي تسمح بالسيطرة على الناس ومن الضغط عليهم ورقلاتهم 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>القوة Power</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 لغيره.</p>	<p>السلطة Authority</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>النفوذ Influence</p>
<p>هي استعداد جهاز الحكم بالمنظمة لإطلاع الأطراف المعنية على المعلومات والحقائق الخاصة بعمل المنظمة بدون تقييد.</p>	<p>الشفافية Transparency</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. و تعرف عملية التعلم بالإرشاد والمعايشة بأنها معايدة 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 والمعايشة Mentoring</p>
<p>تجمع يضم أفراد / جماعات/منظمات متباعدة القوى و تعمل في نفس المجال قررت بصورة طوعية أن تتبادل المعلومات / تقوم بتنفيذ أنشطة مشتركة وفقاً 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 وتاثير، 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:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. 	Management
<p>ال التقسيم المنطقي وتوزيع الأنشطة طبقاً للتخصص (من سلطات ومسؤوليات) لتمكين الأفراد من إنجاز الأهداف في سرعة وسهولة . كما يعمل الهيكل التنظيمي على توضيح العلاقة بين مختلف الأنشطة وكيفية الاتصال بينها لتعمل معاً في انسجام بدون تضارب في الاختصاصات أو المسؤوليات أو المصالح</p>	الهيكل التنظيمي Organizational Structure
<p>مفهوم النوع الاجتماعي يعبر عن نظرة المجتمع لأدوار وإمكانيات حقوق وواجبات كل من المرأة والرجل (الأثنى والذكر) وهو مفهوم ثقافي نسبي لأنه يختلف من زمان لزمان ومن مجتمع لآخر وفقاً للعوامل الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الخاصة بكل مجتمع.</p>	النوع الاجتماعي Gender
<p>إن تفويض السلطة هو أحد عمليات التنظيم الإداري إنه عملية أتاحت 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 ممكناً التنفيذ إذا كان من سيمكن التفويض لديه قدر كبير من التفاصيل التي يجب أن يأخذها في الاعتبار.</p>	التفويض Delegation
<p>هي الجمعية التي تتولى الدعم الفني و/أو المالي و/أو المعلوماتي للجمعيات الأخرى وتقن نقل التطوير المهارات المؤسسية والبشرية دعم القدرات والإمكانات . يستلزم هذا توفير الخدمات الاستشارية والمساعدات المتخصصة والمواد التربوية والتعلمية اللازمة لدى الجمعيات الوسيطة.</p>	الجمعية الوسيطة Intermediary Organization
<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>	الاستراتيجية Strategy
<p>رسالة المنظمة تعنى "سبب وجودها" لماذا نحن في هذا العمل؟، فلسفة عملنا، المجموعات التي خدمها، كيف يجب أن تساهم المنظمة الغير حكومية في سداد احتياج المجموعات المعنية بها. من الممكن أن تحتوي الرسالة على مجموعة قيم محددة لطبيعة المنظمة.</p>	الرسالة Mission
<p>الرؤية هي تلك الصورة التي يجب أن تكون عليها المنظمة الغير حكومية في المستقبل وهي الإجابة على السؤال الخاص، بماذا ترجمة المنظمة الغير حكومية لكيانها في المستقبل، وبالتالي فهي تلك الرؤية</p>	الرؤية Vision

<p>الموجهة نحو الوضع المستقبلي للجمعية.</p>	
<p>التسويق هو وظيفة إدارية متخصصة تشمل على كل الأنشطة المرتبطة بعمليات الإنتاج وتوزيعه للأسواق، بهدف الوصول إلى إشباع وإرضاء العملاء، إذ أن ذلك هو الهدف الأساسي للتسويق. وبالتالي يمكننا التعرف على ما يريد المستهلكين، والإعداد لسد احتياجاتهم، إذا كان ذلك سوف يربحا 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 يعني بتوفير المهارات الأساسية والأدوات اللازمة لتجميع ممثلي الجهات المختلفة من أصحاب المصلحة المشتركة من أجل إنشاء حوار يرمي إلى تعزيزهم نحو قضيائهم 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 زيادةوعي 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 قضيaya محددة تمس العادات والتقاليد أو متغير على أثر حملة منظمة من الترويج وكسب التأييد</p>	الرأي العام Public Opinion
<p>هو عملية قيام ببناء ثابت متكامل بين أفراد متتوالين في قدراتهم ومهاراتهم ومعلوماتهم ومتشاربين 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