



بنك تنمية المدن والقرى
CITIES & VILLAGES DEVELOPMENT BANK

سياسة تعزيز العدالة بين الجنسين ومراعاة النوع الاجتماعي بنك تنمية المدن والقرى ابريل ٢٠٢٢

تم تطوير هذه السياسة بتاريخ 2022/4/20 من قبل قسم تكافؤ الفرص بمديرية الشؤون الفنية وفريق من بنك تنمية المدن والقرى بمساعدة تقنية من شركة ادماج لاستشارات التنمية والتدريب وبدعم من مشروع دعم البلديات في الأردن. (جميع الحقوق محفوظة)

FCM

FEDERATION
OF CANADIAN
MUNICIPALITIES

FÉDÉRATION
CANADIENNE DES
MUNICIPALITÉS

Edmaaj
ادماج
استشارات التنمية والتدريب
Development and
Training Consulting

JMSP

JORDAN MUNICIPAL
SUPPORT PROJECT
مشروع دعم البلديات في الأردن
PROJET DE SOUTIEN AUX
MUNICIPALITÉS DE LA JORDANIE

Canada

جدول المحتويات

3	التعريفات والمفاهيم المستخدمة في السياسة.....
4	المقدمة
5	الأساس المنطقي للسياسة
5	الهدف من السياسة.....
6	نطاق تطبيق السياسة
6	مسؤولية المتابعة والتنفيذ للسياسة
7	المبادئ التوجيهية للسياسة
8	قائمة الملاحق.....
	الملحق (1) نموذج قائمة مهام لمساعدة قسم تكافؤ الفرص في التأكد من إنفاذ مبدأ عدم التمييز وضمان تكافؤ الفرص بين موظفي وموظفات البنك
8	الملحق (2) نموذج قائمة مهام لمساعدة قسم تكافؤ الفرص في التأكد من إنفاذ مبدأ الحماية من العنف القائم على النوع الاجتماعي في مكان العمل
10	الملحق (3) نموذج قائمة مهام لمساعدة قسم تكافؤ الفرص في التأكد من إدماج النوع الاجتماعي في تخطيط وتنفيذ ومتابعة المشاريع البلدية التي يمولها أو يشرف عليها البنك.....
11	الملحق (4) نموذج قائمة مهام لمساعدة قسم تكافؤ الفرص في التأكد من إنفاذ مبدأ الاتصال والإعلام المراعي للنوع الاجتماعي
12	الملحق (5) نموذج قائمة المهام لمساعدة قسم تكافؤ الفرص من مراعاة المشروع لتعليمات صحة وسلامة بيئة العمل والاستجابة لاحتياجات جميع العاملين والعاملات في الميدان (موقع العمل الخارجي) على المشاريع البلدية التي يمولها أو يشرف عليها البنك.....
12	الملحق (6) تعهد موظفات وموظفي الشركات المتعاقد معها/مقدمي الخدمة في مشاريع بنك تنمية المدن والقرى للحماية من العنف القائم على النوع الاجتماعي في مكان العمل.....
14	الملحق (7) تعهد الموظفين والموظفين في بنك تنمية المدن والقرى للحماية من العنف القائم على النوع الاجتماعي في مكان العمل
15	الملحق (8) آلية استقبال ومعالجة شكاوى العنف القائم على النوع الاجتماعي في مكان العمل

التعريفات والمفاهيم المستخدمة في السياسة

النوع الاجتماعي: مصطلح اجتماعي يشير إلى التكوين الاجتماعي للإنسان وجنسه، أي أن الصفات المميزة التي تشكّل السلوك المرتبط بالذكور والأنثى¹

مراعاة أو دمج النوع الاجتماعي: أخذ احتياجات النساء والرجال بعين الاعتبار في جميع نواحي الحياة من التخطيط إلى صياغة البرامج وصياغة الميزانيات وتخصيص الموارد إلى لغة الخطاب معهم².

اللغة المراعية للنوع الاجتماعي هي اللغة التي يتم التعامل بها مع النساء والرجال كأشخاص متساويين في القيمة والكرامة والنزاهة والاحترام، بحيث يتم تجنب استخدام اللغة التي تشير صراحةً أو ضمناً إلى جنس واحد فقط، وضمان استخدام لغة شاملة³.

البيانات المصنفة حسب الجنس أو الخلفيات الديموغرافية: هي البيانات التي تفصل الأنشطة والنتائج والمعلومات والآراء بناءً على النوع الاجتماعي (الرجال والنساء) أو الخلفيات الديموغرافية الأخرى مثل الشباب أو ذوي الإعاقة⁴.

العدالة والمساواة: يتم في الغالب استخدام مصطلحين عند الحديث حول مراعاة النوع الاجتماعي وهما "المساواة بين الجنسين" أو "العدالة بين الجنسين"، ونبين فيما يلي الفرق بين هذين المصطلحين، حيث أن المساواة تعني إتاحة الفرص المتكافئة لجميع أفراد المجتمع بغض النظر عن ظروفهم أو مواردهم المختلفة، وتوزيع نفس الموارد على الأفراد بغض النظر عن المكان الذي ينتمون إليه، أو خلفيتهم، حيث يحصل الجميع في النهاية على ذات الفرص والمعاملة والدعم، ويتساوى الجميع بغض النظر عن أعراقهم، وأنسابهم، واعتقاداتهم، وحالتهم الجسدية و وضعهم الاجتماعي والاقتصادي⁵. أما العدالة فتشير إلى أن كل فرد يتمتع بنفس الحقوق بغض النظر عن العرق أو الجنس أو الخصائص الأخرى (مثل الإعاقة)، وهذا يعني وضع التدابير التي تزيل العوائق مما يؤدي إلى عدم المساواة⁶.

¹ مقدمة في النوع الاجتماعي وجهات النظر في العلوم الاجتماعية، 2014، متاح عبر الرابط: <https://bit.ly/3tpcQNK>

² المعهد الأوروبي للمساواة بين الجنسين، "مسرد المصطلحات الشائعة في المساواة بين الجنسين والنظرية النسوية"، 2015، متاح عبر الرابط: <https://bit.ly/3ioEq6V>

³ المعهد الأوروبي للمساواة بين الجنسين، "اللغة المراعية للنوع الاجتماعي"، تعريف وضعه خبراء الفريق الاستشاري المعني بالمساواة بين الجنسين، متاح عبر الرابط: <https://bit.ly/3iliPQY>

⁴ المعهد الأوروبي للمساواة بين الجنسين، "بيانات مصنفة حسب الجنس"، متاح عبر الرابط: <https://bit.ly/3tr11Gk>

⁵ الطريق المتحدة للعاصمة الوطنية (2021). التكافؤ أم المساواة: ما هو الفرق - أمثلة وتعريفات، متاح عبر الرابط: <https://bit.ly/3u2mqG7>

⁶ "هناك مساواة وتكافؤ... ثم هناك عدالة"، 2021، متاح عبر الرابط: <https://bit.ly/3LG01nR>

المقدمة

يعد بنك تنمية المدن والقرى مؤسسة عامة رسمية تأسست عام 1979 تعمل على توفير التمويل طويل الأجل اللازم لإقامة المشاريع الخدمية والإنتاجية التي تنفذها الهيئات المحلية في المملكة، حيث يقدم البنك التمويلات اللازمة للمشاريع التنموية والخدمية في جميع مدن وقرى المملكة، ويتولى إدارة وكفالة القروض التي تعقدتها تلك الهيئات مع أية جهة أخرى تهدف إلى تقديم الخدمات الأساسية للمجتمعات المحلية، كما ويقوم بمساعدة الهيئات المحلية في تحديد أولويات مشاريعها الإنتاجية في ضوء جدواها الاقتصادية، وتوفير الخبرات والخدمات الفنية والتدريبية لرفع مستوى العاملين والعاملات في تلك الهيئات، إضافة إلى أنه يعمل على إدارة أموال الهيئات المحلية التي تجبي بواسطة الحكومة.⁷

وتتضمن أهداف وواجبات البنك بموجب قانون بنك تنمية المدن والقرى رقم 8 لسنة 2022؛ تحقيق التنمية المحلية الشاملة للبلديات ودعم مشاريعها ومساعدتها على القيام بواجباتها من خلال تقديم الخدمات المصرفية والتسهيلات الائتمانية بما فيها التي لا تقوم على الفائدة للبلديات وسلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة وسلطة إقليم البترا التنموي السياحي أو لأي جهة تعمل على تحقيق التنمية المحلية، وتقديم الخدمات المصرفية والتسهيلات الائتمانية لمشاريع الشراكة بين البلديات والقطاع الخاص، وإدارة المنح والقروض والرقابة عليها والتحقق من استخدامها في أوجه الإنفاق المخصصة لها، وتحفيز البلديات على تحسين أدائها المالي بما ينعكس على حجم الاقتراض وكلفته، وإجراء الدراسات وتوفير قاعدة بيانات ومعلومات متعلقة بالبلديات وتحليلها وإجراء التصنيف الائتماني للبلديات، وتوفير الخبرات والخدمات الفنية والاستشارية للبلديات.⁸

وتماشياً مع السياسات والاستراتيجيات المتعلقة بمراعاة النوع الاجتماعي لمؤسسات الإدارة المالية، فقد قام البنك بتطوير سياسة إدماج النوع الاجتماعي التي تم إقرارها من قبل مجلس إدارة البنك بتاريخ 2020/12/22، كما تم استحداث قسم تكافؤ الفرص بتاريخ 2021/3/29 بقرار من مجلس الإدارة وبهذا يكون من أوائل المؤسسات الحكومية التي استحدثت قسم يراعي النوع الاجتماعي تحت مسمى قسم تكافؤ الفرص، وذلك بهدف تعزيز الأطر الإجرائية للبنك لتحقيق العدالة بين الجنسين وتكافؤ الفرص، من خلال إدماج النوع الاجتماعي ضمن السياسات والإجراءات والبرامج المعمول بها، والأخذ بعين الاعتبار احتياجات كل من الموظفين والموظفات في عمليات التخطيط والتنفيذ ومتابعة وتقييمها لكلا الجنسين⁹، كما وقع بنك تنمية المدن والقرى مذكرة تفاهم ثلاثية مع اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة ووزارة الإدارة المحلية في 2021/11/22 لتطوير آليات التعاون والشراكة المستدامة لدعم برامج إدماج النوع الاجتماعي التي تلبى احتياجات كلا الجنسين على المستوى المؤسسي والتأكيد على أهمية البناء على المبادرات والبرامج التي نفذت خلال السنوات الماضية وتطوير خطط التعاون الدولي لتمويل البرامج والمشاريع¹⁰. وقد عمل البنك بالتعاون مع الجهات المانحة على إجراء العديد من المراجعات المؤسسية ودراسة واقع الحال في البنك في دمج ممارسات النوع الاجتماعي وتكافؤ الفرص.

وقد تم بناء هذه السياسة اعتماداً على التدقيق التشاركي للنوع الاجتماعي لبنك تنمية المدن والقرى والذي نفذته قسم تكافؤ الفرص وفريق بحثي مكون من ستة موظفين وموظفات في بنك تنمية المدن والقرى، وفريق شركة إدماج لاستشارات التنمية والتدريب، بدعم من مشروع دعم البلديات في الأردن على مدى أربعة شهور من كانون الأول 2021 إلى آذار 2022.

⁷ الموقع الرسمي لبنك تنمية المدن والقرى، متاحة عبر الرابط: <https://bit.ly/3KPhdaJ>

⁸ الجريدة الرسمية رقم 2976، قانون رقم 8 لسنة 2022، قانون معدل لقانون بنك تنمية المدن والقرى.

⁹ الوثائق 3، 1 المتعلقة بسياسة النوع الاجتماعي في بنك تنمية المدن والقرى المرسله لفريق التدقيق بتاريخ 2022/1/6.

¹⁰ مذكرة ثلاثية لدعم إدماج النوع "كلا الجنسين" على المستوى المؤسسي 2021/11/22، صفحة الفيسبوك لبنك تنمية المدن والقرى، متاح على: <https://bit.ly/3w8XKNM>

الأساس المنطقي للسياسة

تعد مراعاة النوع الاجتماعي، والمساواة بين الجنسين من الأولويات التي تضمنها ميثاق الأمم المتحدة، الذي ركز بشكل واضح على المساواة في الحقوق بين الرجل والمرأة، حيث نصّت المادة (1) من ميثاق الأمم المتحدة على "تحقيق التعاون الدولي لحل المسائل الدولية ذات الصبغة الاقتصادية أو الاجتماعية، أو الثقافية، أو الإنسانية، و تعزيز احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية للناس جميعاً، والتشجيع على ذلك إطلافاً بلا تمييز؛ بسبب الجنس أو اللغة أو الدين، أو تفریق بين الرجال والنساء"¹¹، و تم أيضاً تكريس مفهوم المساواة بين الجنسين في الإعلان التاريخي الذي أقرته الجمعية العامة للأمم المتحدة، وهو الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي صدر في باريس في 10 كانون الأول/ ديسمبر 1948، حيث أكد مجدداً أن "جميع البشر يولدون أحراراً ومتساوين في الكرامة والحقوق:"¹² وأن "كل فرد الحق في كل الحقوق والحريات الواردة في هذا الإعلان، دون تمييز من أي نوع، مثل: العرق و اللون، و الجنس و اللغة و الدين .."¹²

وفي حين أن المساواة بين الجنسين هي حق من حقوق الإنسان، وأن الاحتياجات والأولويات تختلف بين الرجال والنساء كما تؤكد الممارسات الدولية، لا تزال هناك اختلافات ممنهجة ومتأصلة بين الرجال والنساء، وغالباً ما يتمتع الرجال بفرص أكبر للوصول إلى السلطة، وصنع القرار والسيطرة على الموارد والمؤسسات¹³، حيث تؤثر أوجه عدم المساواة المنهجية هذه سلباً في قدرة المرأة على التقدم ضمن مجالات التنمية الاجتماعية والسياسية والاقتصادية؛ مما يقيد التقدم العام للمجتمع.

وتتطلب الاختلافات وعدم المساواة نهجاً مختلفاً لمعالجتها عند تصميم القوانين والسياسات، والبرامج والمشاريع وتنفيذها. وعليه، أصبح تعميم مراعاة النوع الاجتماعي إستراتيجية مقبولة وضرورية على نطاق واسع؛ لضمان مراعاة احتياجات الرجال والنساء من خلال تقييم الآثار المترتبة على أي إجراء مخطط له، بما في ذلك التشريعات والسياسات والبرامج، في جميع المجالات، وعلى جميع المستويات¹⁴.

وتتم صياغة سياسات النوع الاجتماعي في سياق مراعاة إدماج النوع الاجتماعي، حيث تُصمّم عموماً بأهداف تنظيمية محددة ومكرسة من خلال المبادئ التوجيهية التي تحكم إطارها، فتشمل على سبيل المثال لا الحصر: اللغة والتواصل المراعي للنوع الاجتماعي، وتكافؤ الفرص وعدم التمييز، والمساواة في الوصول إلى مواقع صنع القرار، والمساواة في الحصول على الخدمات والاستفادة منها، وجمع البيانات الخاصة بالنوع الاجتماعي وتحليلها. إضافة إلى ذلك، تؤكد سياسة النوع الاجتماعي التزام المؤسسات بدعم مراعاة النوع الاجتماعي في ثقافتها المؤسسية، ومكان العمل، ومشاريعها وبرامجها، والتفاعلات مع المجتمعات المحلية، وأصحاب المصلحة¹⁵.

الهدف من السياسة

تعد هذه السياسة وثيقة داخلية لبنك تنمية المدن والقرى، تهدف لإدماج النوع الاجتماعي (مراعاة احتياجات النساء والرجال)، ووضع إطار عمل مؤسسي وبرامجي؛ لدمج النوع الاجتماعي ضمن عمل البنك وأنشطته وعلاقاته مع أصحاب المصلحة والشركاء، إضافة إلى تحديد الإجراءات والممارسات التي تضمن دمج النوع الاجتماعي، مثل: العدالة في الحوافز، وتوفير بيئة العمل المرنة، والحماية من التحرش والاستغلال الجنسي في بيئة العمل، ومشاركة النساء والرجال في عملية صنع القرار، وإدارة احتياجات النساء والرجال وتقييمها. وبذلك تسهم السياسة في خلق بيئة متكاملة وعادلة، ومشجعة لعمل النساء والرجال ورفع كفاءتهم، إضافة إلى خلق بيئة مراعية للموظفين والموظفات في البنك.

¹¹ الأمم المتحدة، "ميثاق الأمم المتحدة"، متاح عبر الرابط: <https://bit.ly/3HJdWHR>

¹² الأمم المتحدة، "الإعلان العالمي لحقوق الإنسان"، متاح عبر الرابط: <https://bit.ly/3Ki2Paa>

¹³ صندوق الأمم المتحدة للسكان. الأسئلة المتداولة حول المساواة بين الجنسين، متاح عبر الرابط: <https://bit.ly/35qjz88>

¹⁴ المجلس الاقتصادي والاجتماعي (1997) استنتاجات وافق عليها المجلس الاقتصادي والاجتماعي. الفصل الرابع جزء التنسيق: تنسيق سياسات وأنشطة الوكالات المتخصصة والهيئات الأخرى التابعة لمنظمة الأمم المتحدة، متاح عبر الرابط: <https://bit.ly/3BMnX5j>

¹⁵ تم الجمع بين هذه المبادئ من مجموعة متنوعة من المصادر بما في ذلك: الميثاق العالمي للأمم المتحدة (من دون تاريخ) مبادئ التمكين الاقتصادي للمرأة، متاحة على <https://bit.ly/3J0xdtB>، مدينة فيينا، (من دون تاريخ) المبادئ الخمسة لتعميم مراعاة النوع الاجتماعي، متاح على <https://bit.ly/3shZvG5>، مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين (2011) سياسة المساواة بين الجنسين، متاحة على <https://bit.ly/3v8bCHW>، المعهد الأوروبي للمساواة بين الجنسين (2022) ما هو تعميم مراعاة النوع الاجتماعي؟ تمثيل الجنسين في مجالات السياسة، متاح على <https://bit.ly/35mIRfs>، جمهورية غانا (2015) السياسة الوطنية للمساواة بين الجنسين: تعميم النوع الاجتماعي وتمكين المرأة في جهود التنمية في غانا، متاح على <https://bit.ly/3JVZAoV>

نطاق تطبيق السياسة

تطبق سياسة إدماج النوع الاجتماعي على جميع إجراءات بنك تنمية المدن والقرى وعملياته، وفق السياق الوطني وتماشياً مع استراتيجية اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة 2020-2025¹⁶ وبالتحديد يتم تطبيقها على نطاقين اثنين:

أولاً، داخلياً على مستوى البنك، ويتعلق ذلك بالهيكل الإداري والثقافة المؤسسية، وبيئة العمل اليومية لموظفيها وموظفاتها، سواء الموظفين والموظفات المعيّنين من ديوان الخدمة المدنية، أو الذين تم توظيفهم مباشرة بموجب عقود مع البنك، أو مباشرة مع الجهات الممولة للمشاريع.

ثانياً، خارجياً على مستوى مشاريع البنك، ويشمل ذلك العلاقات مع البلديات المستفيدة من مشاريع البنك، والشركاء وأصحاب المصلحة والمناحين عند تطوير المشاريع وتنفيذها في المجتمعات المحلية.

ويلتزم البنك بإبلاغ السياسة لجميع الموظفين/ الموظفات وإخبارهم بأي تغييرات، وتشمل الموظفين والموظفات بدوام جزئي أو بدوام كامل داخل أو خارج مركز البنك أو فروع ومكاتبه في جميع محافظات المملكة، ويتم توقيع هذه السياسة عند التوظيف أو التدريب، وعند التعاقد مع أي طرف خارجي (سواء كان شركة خارجية أو ممول أو غيره)، ويعاد التأكيد عليها سنوياً في حال تحديث محتوياتها مع ضمان مشاركتها مع جميع الموظفين والموظفات في البنك والبلديات المستفيدة من مشاريع البنك، وضمان اطلاعهم وفهمهم لها من خلال عقد الورش التوعوية والتدريبات واللقاءات الدورية معهم، إضافة إلى نشرها على الموقع الإلكتروني للبنك.

مسؤولية المتابعة والتنفيذ للسياسة

تتأط مهمة المتابعة والإشراف على تنفيذ هذه السياسة إلى رئيسة/ة قسم تكافؤ الفرص، حيث يلتزم القسم بالإبلاغ عما يتم إنجازه في تطبيق هذه السياسة دورياً (سنوي، ربع سنوي) إلى إدارة البنك، بشكل مفصل تتضمن المهام مايلي:

1. متابعة إنفاذ السياسة في التخطيط للاستراتيجيات والأنشطة والمشاريع التي ينفذها أو يشرف عليها البنك.
2. متابعة إنفاذ السياسة في تقديم التقارير وتقييم الأنشطة والمشاريع التي ينفذها أو يشرف عليها البنك.
3. حضور الاجتماعات على مستوى البنك والتي تناقش بها أي مواضيع لها علاقة بمهام البنك أو المشاريع التي ينفذها.
4. بناء الشراكات مع أطراف أخرى؛ لتعزيز إدماج النوع الاجتماعي في عمل البنك ومشاريعه.
5. مراجعة الإعلانات والمنشورات الخاصة بالبنك ومشاريعه للتأكد من مراعاتها لغاً ومضموناً للنوع الاجتماعي.
6. القيام بزيارات إشرافية ميدانية للتأكد من أن المشاريع التي يشرف عليها البنك مراعية للنوع الاجتماعي.
7. المساهمة في بناء قدرات الموظفين والموظفات الجدد في البنك أو المشاريع وزيادة رفع وعيهم بمفهوم مراعاة النوع الاجتماعي ومبادئه.
8. المساهمة والإشراف على جمع البيانات المصنفة بحسب الخلفيات الديموغرافية (مثال: الجنس، ذوي الإعاقة، الشباب) لنتائج وتقارير المشاريع التي يقوم على تنفيذها أو الإشراف عليها.
9. تحديد الموارد اللازمة لتنفيذ السياسة وإدراجها ضمن الموازنة السنوية للبنك.

¹⁶ اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة 2020-2025، "الاستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن 2020-2025"، متاحة عبر الرابط: <https://bit.ly/3HoAbkE>

المبادئ التوجيهية للسياسة

أولاً: عدم التمييز وضمان تكافؤ الفرص بين موظفي وموظفات البنك: حيث يلتزم البنك بعدم القيام بأي ممارسات من شأنها التمييز ضد أي موظف/موظفة أو مستشار/مستشارة في البنك أو أي من مقدمي/مقدمات الخدمة على أساس الجنس، ويتمثل ذلك في كل مراحل العلاقة معهم/معهن ابتداءً من نشر إعلانات الوظائف والعطاءات بلغة مراعية للنوع الاجتماعي، وتقييم الطلبات المقدمة على أساس معايير محددة مسبقاً تراعي النوع الاجتماعي وتكافؤ الفرص، وعدم التحيز أو التمييز عند صياغة قائمة المهام والألقاب الوظيفية، والمهارات المطلوبة للوظيفة، وضمان تكافؤ الفرص وعدم التمييز في فرص الترقية، والتطور الوظيفي، وتقديم فرص متساوية لهم/لهن في التطوير والتدريب، وتطبيق ساعات العمل المرنة على جميع الموظفين/ات رجال ونساء بالتساوي، وصولاً إلى زيادة تمثيل المرأة في المناصب القيادية، وصنع القرار داخل البنك مع ضمان المشاركة العادلة للرجال والنساء في المشاورات، واتخاذ القرار، وبيين الملحق (1) نموذج قائمة مهام لمساعدة قسم تكافؤ الفرص في التأكد من إنفاذ هذا المبدأ.

ثانياً: الحماية من العنف القائم على النوع الاجتماعي في مكان العمل: حيث يلتزم البنك بحق جميع الموظفين والموظفات بالعمل في بيئة خالية من التحرش، والتخويف، والإكراه، ويمنع البنك أي شكل من أشكال التحرش في بيئة العمل والمبني على الجنس، وذلك من خلال التزامه بوجود آلية شكاوى سرية وموثوقة تسمح بالإبلاغ عن جميع أشكال سوء المعاملة والأذى مع ضمان الالتزام بمتابعة الشكاوى ودعم الضحايا. كما يجب أن يوفر البنك أدوات التدريب التربوي والمبادئ التوجيهية والأنشطة ورفع مستوى الوعي بكافة أشكال العنف القائم على النوع الاجتماعي وتوفير برامج دورية لبناء القدرات بحيث تراعي الفوارق بين الجنسين وتستهدف النساء والرجال معاً، وبيين الملحق (2) نموذج قائمة مهام لمساعدة قسم تكافؤ الفرص في التأكد من إنفاذ هذا المبدأ.

ثالثاً: إدماج النوع الاجتماعي في تخطيط وتنفيذ ومتابعة مشاريع وأنشطة البنك: حيث يعمل البنك على التأكد من استخدام أساليب تشاركية؛ لإدماج آراء أعضاء المجتمع المحلي من الذكور والإناث واحتياجاتهم في تصميم وتخطيط الأنشطة والمشاريع، والبرامج والتدخلات والخدمات اللوجستية المتعلقة بالمشاريع التي يمولها من خلال القروض أو المنح. إضافة إلى ضمان توفير ظروف ومرافق العمل المناسبة، ويشمل ذلك التأكد من وجود حضانات لأبناء العاملات/العاملين أو الموظفات/الموظفين، وتأمين وسائل نقل آمنة للعاملات والعاملات والتأكد من وجود ظروف عمل ملائمة للنساء والرجال، وخاصة ما يخص السلامة العامة والمرافق الصحية. كما يعمل البنك على تضمين التقارير الإدارية والفنية للمشاريع وتقارير المتابعة والتقييم مؤشرات مبنية على النوع الاجتماعي واعتماد البيانات المصنفة حسب الخلفيات الديموغرافية (مثال: الجنس، ذوي الإعاقة، الشباب)، إضافة إلى تضمين البنك معايير مراعية للنوع الاجتماعي عند اختيار الشركاء من السلطات المحلية/الحكومية/الخاصة/ المنظمات غير الحكومية/الممولين، وبيين الملحق (3) نموذج قائمة مهام لمساعدة قسم تكافؤ الفرص في التأكد من إنفاذ هذا المبدأ.

رابعاً: الاتصال والإعلام المراعي للنوع الاجتماعي: حيث يلتزم البنك عند تصميم أي من مواد التواصل والتوعية باستخدام لغة مراعية للنوع الاجتماعي، تتسجم مع الثقافة واللغة المحلية من حيث المصطلحات الواجب استخدامها، والمحتوى الذي لا يعزز الصورة النمطية للرجل والمرأة في المجتمع، وبيين الملحق (4) نموذج قائمة مهام لمساعدة قسم تكافؤ الفرص في التأكد من إنفاذ هذا المبدأ.

قائمة الملاحق

الملحق (1) نموذج قائمة مهام لمساعدة قسم تكافؤ الفرص في التأكد من إنفاذ مبدأ عدم التمييز وضمان تكافؤ الفرص بين موظفي وموظفات البنك

ملاحظات مسؤول النوع الاجتماعي في البنك	نعم/لا	المهمة
		أولاً: عدم التمييز وتكافؤ الفرص في عملية التوظيف والتعيين
		1. يتم نشر إعلانات العطاءات، والتوظيف باستخدام لغة مراعية للنوع الاجتماعي.
		2. تظهر إعلانات طلب الاستشارات فرصة متساوية للرجال والنساء للتقديم لهذه الفرص ولا تُظهر أي تمييز تفضيلي للرجال دون النساء.
		3. يوجد آليات تقييم للطلبات العطاءات، أو التوظيف على أساس معايير محددة مسبقاً، وغير منحازة للنوع الاجتماعي.
		4. يتم تدريب الموظفين والموظفات القائمين على دراسة العطاءات وطلبات التوظيف على مراعاة النوع الاجتماعي عند إجراء المقابلات، أو الامتحانات (إن وجدت).
		5. يتم اعتماد إخفاء الهوية، وأي معلومات شخصية لمقدم الطلب، مثل: الجنس والاسم؛ لضمان عدم التحيز عند دراسة الطلبات الخاصة بالموظفين والموظفات والمستشارين والمستشارات يعقود مباشرة مع البنك
		6. توجد آلية رقابة لعملية التقديم للتوظيف أو الاستشارات للعقود المباشرة مع البنك ومرحل اختيار المرشحين والمرشحات حتى اختيار المرشح/المرشحة بشكل نهائي، بحيث تكون معلومات حفظ وارشفة الطلبات بمختلف المراحل مصنفة حسب الخلفيات الديموغرافية (مثال: الجنس، ذوي الإعاقة، الشباب).
		7. المعرفة الأساسية بمبادئ مراعاة النوع الاجتماعي والمساواة بين الجنسين مدرج في جميع التوصيفات الوظيفية.
		ثانياً: عدم التمييز وتكافؤ الفرص فيما يتعلق بالتطور الوظيفي
		1. يوجد فرص تدريب وتطوير لجميع الوظائف بغض النظر عن الخلفيات الديموغرافية (مثال: الجنس، ذوي الإعاقة، الشباب) للموظف والموظفة.
		2. عدم التحيز للجنس، أو الحالة الأسرية للمرأة (إذا كانت متزوجة أو لديها أطفال) عند منح الترقية الوظيفية.
		3. تُوجد تدريبات متخصصة لدعم وصول النساء إلى المناصب الإدارية والقيادية
		4. تُصنف البيانات حسب الخلفيات الديموغرافية (مثال: الجنس، ذوي الإعاقة، الشباب) لعدد الموظفين والموظفات الذين يستفيدون من التدريبات وبرامج بناء القدرات.
		5. يقيس البنك مستوى رضا الموظفين والموظفات بشكل دوري بمن فيهم الرجال والنساء من جميع الأعمار والأوضاع المعيشية حول العدالة وتكافؤ الفرص في التطور الوظيفي.
		ثالثاً: ضمان حصول الرجال والنساء على أجر وحوافز وساعات عمل متساوية
		1. تحصل النساء والرجال المعينين في وظائف مماثلة على راتب متساوٍ
		2. يوجد وثيقة متكاملة وشفافة، ومطلع عليها من جميع الموظفين والموظفات، تظهر معايير الحصول على ترقية.
		3. يوجد آلية للتظلم، يمكن لجميع الموظفين والموظفات الوصول إليها عندما يرغبون في الإبلاغ عن فجوة في الأجور والحوافز، يرون أنها غير مبررة.
		4. وجود إجراءات للعمل المرن تراعي احتياجات الرجال والنساء.
		5. يدخل معيار إدماج النوع الاجتماعي في تقييم الأداء السنوي للموظفين والموظفات من المناصب الإشرافية والقيادية.



بنك تنمية المدن والقرى
CITIES & VILLAGES DEVELOPMENT BANK

		6. يقيس البنك مستوى رضا الموظفين والموظفات بشكل دوري من جميع الأعمار والأوضاع المعيشية حول العدالة والمساواة في الحوافز والأجور وعدد ساعات العمل.
		رابعاً: التشجيع على تمكين المرأة
		1. تُوجد تدريبات دورية لتمكين المرأة وتوعيتها بحقوقها وتمكينها.
		2. تُوجد تدريبات خاصة بمهارات القيادة والاتصال للنساء في المواقع القيادية أو المؤهلين لتولي المناصب القيادية.
		3. يوجد خطة وممارسات لدى البنك لضمان تحقيق تمثيل بنسبة 50/50 للرجال والنساء في مناصب صنع القرار الرئيسية.
		4. هناك إحصاءات وتتبع لعدد النساء في المناصب القيادية في البنك.
		5. يتم تشجيع النساء على التقدم للمناصب القيادية في البنك من خلال إعلام قسم تكافؤ الفرص للسيدات القياديات حول أي فرصة تدريبية أو تطور وظيفي.
		6. ضمان المشاركة العادلة للرجال والنساء من موظفي وموظفات البنك في المشاورات حول الخطط والاستراتيجيات الخاصة بعمل البنك.
		7. ضمان المشاركة العادلة للرجال والنساء من موظفي وموظفات البنك في اللجان وفرق العمل القيادية في البنك.

الملحق (2) نموذج قائمة مهام لمساعدة قسم تكافؤ الفرص في التأكد من إنفاذ مبدأ الحماية من العنف القائم على النوع الاجتماعي في مكان العمل

ملاحظات مسؤول النوع الاجتماعي في البنك	نعم/لا	المهمة
		1. تُوجد سياسة تحظر العنف، والتحرش من أي نوع، بما في ذلك العنف القائم على النوع في بيئة العمل.
		2. تحتوي عقود العمل لموظفي وموظفات البنك على بنود تؤكد عدم القيام بأي عمل يقع ضمن ممارسات العنف القائم على النوع الاجتماعي والتحرش والاستغلال الجنسي في مكان العمل ويبين ملحق (7) مثلاً لتعهد سلوك خاص بذلك.
		3. تُوجد إجراءات مكتوبة ضمن هذه السياسة؛ لتطبيقها داخل البنك أو ضمن نطاق عمل المشاريع؛ لضمان السلامة والأمن والسرية، وحماية ضحايا الاستغلال الجنسي، والاعتداء والتحرش/ العنف القائم على النوع الاجتماعي في مكان العمل.
		4. يوجد آليات سرية للتظلم والشكاوى تضمن المتابعة الفعالة، وعدم الانتقام من أي شخص بسبب تقدمه بشكاوى تبعاً لهذه السياسة، أو بسبب المشاركة في التحقيق في شكاوى، وحماية المبلغين عن المخالفات والناجين، ويبين الملحق (8) نموذجاً من الممكن اتباعه لذلك.
		5. تُوجد جلسات توعية وتدريبات ومواد تعليمية يستفيد منها جميع موظفي وموظفات البنك وموظفي وموظفات البلديات المستفيدة من مشاريع البنك حول الحماية من العنف القائم على النوع الاجتماعي في مكان العمل وتستهدف النساء والرجال معاً.
		6. تُوجد وسائل فعالة للتفتيش والتحقيق بهذا النوع من القضايا.
		7. تعيين ضابط/ ضابطة ارتباط لاستقبال الشكاوى، ومتابعة حالات العنف القائم على النوع الاجتماعي حتى يتم حلها.
		8. يعرف موظفي وموظفات البنك عن وجود ومعلومات ضابط/ ضابطة ارتباط لاستقبال الشكاوى، ومتابعة حالات العنف القائم على النوع الاجتماعي ويستطيعون الوصول إليه/ها بكل سهولة.
		9. يقيس البنك بشكل دوري مستوى معرفة ورضا موظفي وموظفات البنك من جميع الأعمار والأوضاع المعيشية حول سياسات وإجراءات البنك في الحماية من العنف القائم على النوع الاجتماعي، والتحرش والاستغلال الجنسي في مكان العمل، وآلية الشكاوى الخاصة بذلك.

الملحق (3) نموذج قائمة مهام لمساعدة قسم تكافؤ الفرص في التأكد من إدماج النوع الاجتماعي في تخطيط وتنفيذ ومتابعة المشاريع البلدية التي يمولها أو يشرف عليها البنك.

ملاحظات مسؤول النوع الاجتماعي في البنك	نعم/لا	المهمة
		أولاً: التخطيط
		1. يراعي وصف المشروع الحاجات المختلفة للرجال والنساء عند تصميم نشاطاته وأهدافه، وتكون أهمية المشروع وتحليل المشكلات قد بنيت على بيانات مصنفة حسب الخلفيات الديموغرافية (مثال: الجنس، ذوي الإعاقة، الشباب).
		2. يراعي الإطار المنطقي للمشروع وجود مؤشرات مبنية على النوع الاجتماعي ¹⁷ ، وخط أساس يحتوي على بيانات مصنفة حسب الخلفيات الديموغرافية (مثال: الجنس، ذوي الإعاقة، الشباب) ¹⁸ ، إضافة إلى فئات مستهدفة تحتوي عدالة من أعداد المستفيدين الرجال والنساء (بحسب نطاق المشروع) ¹⁹ ، وأدوات جمع للمعلومات في المتابعة والتقييم مراعية للفروقات بين الرجال والنساء ²⁰ .
		3. تراعي الموازنات الاحتياجات المختلفة للرجال والنساء المستفيدين والمستفيدات في المشاريع؛ لضمان العدالة بينهم، كما تدرج أي تكاليف تتعلق بتنفيذ الإطار المنطقي للمشروع بطريقة مراعية للنوع الاجتماعي، كما تم التوضيح في النقطة السابقة (خاصة في آلية جمع البيانات للمتابعة والتقييم). إضافة إلى أي تكاليف تتعلق بضمان تطبيق هذه السياسة.
		4. تراعي خطط الطوارئ وإجراءات التعامل مع الكوارث للمشروع احتياجات وأولويات الرجال والنساء من جميع الأعمار والأوضاع المعيشية.
		ثانياً: التنفيذ
		5. يراعي المشروع صحة وسلامة بيئة العمل والاستجابة لاحتياجات جميع العاملين والعاملات على المشروع (المستفيدين والمستفيدات) مثل: توفير أدوات وإرشادات السلامة العامة، توفير وسائل النقل الآمنة، وتوفير حضانات لأبناء العاملین، وتأمين مرافق صحية في الميدان تناسب احتياجات النساء والرجال، ويقدم الملحق (5) قائمة ميدانية يمكن الاستعانة بها عند زيارة المشاريع للتأكد من ذلك.
		6. تكون أحد شروط الدخول في عطاء مع الموردين أو الشركات لغايات خدمة المشروع أن يكون مقدمو العطاء ممن يشجعون على تمكين المرأة ولا يميزون ضد النساء والفتيات.
		7. يشجع المشروع في نشاطاته أو عند الحاجة إلى التعاقد لتحصيل مساعدة تقنية/خدمات/توريد مواد أو أغذية من طرف ثالث على التعامل مع الشركات الصغيرة والمتوسطة من رائدات الأعمال.
		8. تحتوي الاتفاقيات والشراكات مع الأطراف الخارجية على بنود تؤكد دعمهم للمساواة بين الجنسين وعدم قيامهم بأي سلوك تمييزي بينهما، إضافة إلى بنود تؤكد عدم قيام أي من ممثليهم وممثلاتهم بأي عمل يقع ضمن ممارسات العنف القائم على النوع الاجتماعي والتحرش والاستغلال الجنسي في مكان العمل وبيين ملحق (6) مثلاً لتعهد سلوك خاص بذلك.

17 مثال عند صياغة مؤشر مثل "عدد المشاركين والمشاركات الذين أظهروا زيادة في المعرفة والمهارات لإدارة المشاريع، مصنفة حسب الخلفيات الديموغرافية (مثال: الجنس، ذوي الإعاقة، الشباب).

18 مثال خط الأساس لرفع مشاركة المرأة في سوق العمل هو 13.33% للنساء مقارنة بـ 61.77% للرجال للعام 2020، البنك الدولي (2020)، معدل المشاركة في القوى العاملة، إناث - ذكر، متاح عبر الرابط: <https://bit.ly/36KwKkd>

19 مثال الغاية في حال مشروع غير مخصص لفئة بناتها من الرجال والنساء هي "الوصول إلى 50 مستفيد ومستفيدة من المشروع (25 امرأة و25 رجل)

20 مثال في مجتمع محافظ يتوقع أن لا توافق السيدات على المشاركة في مجموعة مركزة مع الرجال، لذا وبمعرفة الواقع المحلي يجب ان يتنبه القائمين على المشروع أنه يجب عمل مجموعات مركزة منفصلة للسيدات والرجال.

		9. تضمن المشاريع المشاركة العادلة للرجال والنساء في المشاورات المجتمعية الخاصة بتصميم أو تنفيذ مشاريع البلدية المحلية.
		10. يتم تصنيف البيانات المتعلقة بإشراك أصحاب المصلحة والمشاركة في المشاورات المجتمعية الخاصة بتطوير أو تنفيذ المشروع بحسب الخلفيات الديموغرافية (مثال: الجنس، ذوي الإعاقة، الشباب).
		ثالثاً: التقييم
		11. يتم متابعة قياس التقدم المحرز في المشاريع باستخدام مؤشرات وأدوات مرعية للنوع الاجتماعي (كما تم الإشارة إليه في النقطة 2)، وجمع البيانات والنتائج باستخدام مصفوفات كمية ونوعية مبنية على البيانات المصنفة حسب الخلفيات الديموغرافية (مثال: الجنس، ذوي الإعاقة، الشباب).
		12. يتم التركيز في قصص النجاح على الرجال والنساء بصورة عادلة في حال كان المشروع موجهاً للجنسين، وإبراز المرأة الريادية والممكنة على المستوى المحلي وتحدي الصورة النمطية للرجل والمرأة في المجتمع.
		13. بشكل عام، تكون بيانات المشروع كاملة مصنفة ومؤرشفة حسب الخلفيات الديموغرافية (مثال: الجنس، ذوي الإعاقة، الشباب)، مثال قوائم المستفيدين والمستفيدات، قوائم النشاطات مع المجتمعات المحلية، الخ).

الملحق (4) نموذج قائمة مهام لمساعدة قسم تكافؤ الفرص في التأكد من إنفاذ مبدأ الاتصال والإعلام المراعي للنوع الاجتماعي

المهمة	نعم/لا	ملاحظات مسؤول النوع الاجتماعي في البنك
1. تخلوا المواد الإعلامية من الصور النمطية السلبية عن الجنسين.		
2. تم التشاور مع عينة من الجمهور (ممكن زملاء من الرجال والنساء) للتأكد من أن المواد الإعلامية لا تتضمن أي صورة نمطية عن الجنسين.		
3. عند استخدام الرسومات التوضيحية أو الصور في المواد المنشورة/ الترويجية، فإنها تعطي مظهرًا يراعي النوع الاجتماعي ولا تعكس أي صورة نمطية للتمييز بين الجنسين.		
4. عند استخدام فيديوهات في المواد المنشورة/ الترويجية، فإنها تعطي مظهرًا يراعي النوع الاجتماعي ولا تعكس أي صورة نمطية للتمييز بين الجنسين.		
5. تتضمن أي مواد إعلامية وتغطيات ولقاءات صحفية أو تلفزيونية صورة عادلة للرجال والنساء موظفي وموظفات البنك/ المشاريع في الظهور الاعلامي.		
6. تركز التغطيات والتقارير الإعلامية للمستفيدين والمستفيدات أو المشاريع ظهوراً متساوياً للرجال والنساء (مثل توثيق الخبرات وقصص النجاح).		
7. تركز المنشورات بشكل عام على إظهار النساء في المواقع القيادية وتحدي الصور النمطية لأدوار الرجال والنساء.		
8. تناسب أدوات الاتصال والتوعية التي يتضمنها المشروع الرجال والنساء من جميع الأعمار والأوضاع المعيشية، ولا تعزز أي صورة نمطية، ويشمل ذلك التطبيقات المحمولة، والأدوات المرئية والصوتية ومدى وصول الأفراد إليها باختلافهم.		

الملحق (5) نموذج قائمة المهام لمساعدة قسم تكافؤ الفرص من مراعاة المشروع لتعليمات صحة وسلامة بيئة العمل والاستجابة لاحتياجات جميع العاملين والعاملات في الميدان (موقع العمل الخارجي) على المشاريع البلدية التي يمولها أو يشرف عليها البنك.



بنك تنمية المدن والقرى
CITIES & VILLAGES DEVELOPMENT BANK

المهمة	نعم/لا	ملاحظات المشروع	مسؤول
1. توفير وسيلة نقل للعاملين والعمالات في موقع العمل بحيث تكون هذه الوسيلة آمنة.			
2. توفير مرافق صحية منفصلة للعاملين والعمالات في مكان مناسب مع توافر أدوات النظافة الصحية (معقمات صحية).			
3. ضمان أن الأدوات المستخدمة للعمل في الموقع مراعية للبنية الجسدية للنساء من حيث حجمها.			
4. توفير أدوات وملابس السلامة العامة للعاملين والعمالات.			
5. وجود مكتب في الموقع لاستقبال شكاوى العاملين والعمالات مع وجود بوسترات ومواد توعوية منشورة في الموقع وتوضح آلية استقبال الشكاوى المتعلقة بأي شكل من أشكال العنف القائم على النوع الاجتماعي ومعالجتها.			
6. توفير عيادة طبية بالموقع للعاملين والعمالات؛ لمعالجة الإصابات الطارئة في الموقع أو التعاقد مع عيادة قريبة بشكل دائم.			
7. التأكد مع عدم وجود أي مواد كيميائية أو بيولوجية أو فيزيائية خطيرة قد تؤثر على صحة العاملين والعمالات.			
8. وجود قواعد صحة وسلامة خاصة بالعمالات الحوامل فيما يتعلق بالأوزان الثقيلة والمواد الكيميائية وأي شيء من الممكن أن يؤثر سلباً عليهن.			
9. أن تكون المواد الإعلامية والتوعوية المنشورة في الموقع مراعية للنوع الاجتماعي (رجوع إلى الملحق (4) في السياسة" نموذج قائمة مهام لمساعدة قسم تكافؤ الفرص في التأكد من إنفاذ مبدأ الاتصال والإعلام المراعي للنوع الاجتماعي"			

الملحق (6) تعهد موظفات وموظفي الشركات المتعاقد معها/مقدمي الخدمة في مشاريع بنك تنمية المدن والقرى للحماية من العنف القائم على النوع الاجتماعي في مكان العمل

تعهد موظفات وموظفي الشركات المتعاقد معها/مقدمي الخدمة في مشاريع بنك تنمية المدن والقرى للحماية من العنف القائم على النوع الاجتماعي في مكان العمل

أنا الموقع/ة أدناه بمهنة..... في مشروع..... أقر وأتعهد بما يلي:

- الالتزام بجميع البنود الواردة بهذه الوثيقة.
 - الالتزام بعدم ممارسة أي شكل من أشكال العنف القائم على النوع الاجتماعي، حيث يمثل ذلك أي عنف أو ضرر موجه ضد شخص بسبب جنسه. ويشمل ذلك: سواء الإساءة الجسدية بما في ذلك الاعتداء والضرب والقتل؛ العنف الجنسي بما في ذلك الاغتصاب والاعتداء الجنسي؛ التحرش الجنسي، العنف اللفظي، التتمر، الإكراه، الإساءة النفسية بما في ذلك التهديد والتلميحات الجنسية غير المناسبة، اللمسة الجسدية غير المرغوبة، الدعوات غير المرغوب بها ذات الطابع الجنسي أو الرومانسي.
 - الإبلاغ عن أي موقف أشاهده لتعرض أحد العاملين أو العاملات على المشروع للتحرش الشخصي أو الجنسي أو الاشتباه بها بغض النظر أن كان هناك دليل يثبت الانتهاك، أو في حال شهدت حادثة أو أكثر من الحوادث التي تشكل شكل من أشكال العنف القائم على النوع الاجتماعي.
 - عدم القيام بأي عمل انتقامي ضد أي شخص قام بالإبلاغ عن انتهاك فعلي أو مشتبه، أو شارك في التحقيق في شكوى.
- وأنتني على علم بأن هذا التعهد وعدم التقيد به يعرضني للمسؤولية العقدية والقانونية والجزائية والمطالبة بالاعطال والضرر عما سببته.

الاسم:

العنوان:

التاريخ:

التوقيع:

الملحق (7) تعهد الموظفين والموظفين في بنك تنمية المدن والقرى للحماية من العنف القائم على النوع الاجتماعي في مكان العمل

تعهد الموظفين والموظفين في بنك تنمية المدن والقرى للحماية من العنف القائم على النوع الاجتماعي في مكان العمل

أنا الموقع/ة أدناه بمهنة في بنك تنمية المدن والقرى أقر وأتعهد بما يلي:

- الالتزام بجميع البنود الواردة بهذه الوثيقة.
 - الالتزام بعدم ممارسة أي شكل من أشكال العنف القائم على النوع الاجتماعي، حيث يمثل ذلك أي عنف أو ضرر موجه ضد شخص بسبب جنسه. ويشمل ذلك: الإساءة الجسدية بما في ذلك الاعتداء والضرب والقتل، والعنف الجنسي بما في ذلك الاغتصاب والاعتداء الجنسي، والتحرش الجنسي، والعنف اللفظي، والتنمر، والإكراه، والإساءة النفسية بما في ذلك التهديد بالعنف، والاستغلال الاقتصادي والمالي، والملاحقة، والمضايقات عبر الإنترنت، والتحرش الجنسي اللفظي، وتوجيه نكات وتعليقات وتلميحات جنسية غير مناسبة، واللمسة الجسدية غير المرغوب بها، الدعوات غير المرغوب بها ذات الطابع الجنسي، أو الرومانسي.
 - الإبلاغ عن أي موقف أشاهده لتعرض أحد الموظفين أو الموظفين في البنك للتحرش الشخصي أو الجنسي أو الاشتباه بها بغض النظر أن كان هناك دليل يثبت الانتهاك، أو في حال شهدت حادثة أو أكثر من الحوادث التي تشكل شكل من أشكال العنف القائم على النوع الاجتماعي.
 - عدم القيام بأي عمل انتقامي ضد أي شخص قام بالإبلاغ عن انتهاك فعلي أو مشتبه، أو شارك في التحقيق في شكوى.
- وأني على علم بأن هذا التعهد وعدم التقيد به يعرضني للمسؤولية العقابية والقانونية والجزائية والمطالبة بالعتل والضرر عما سببته.

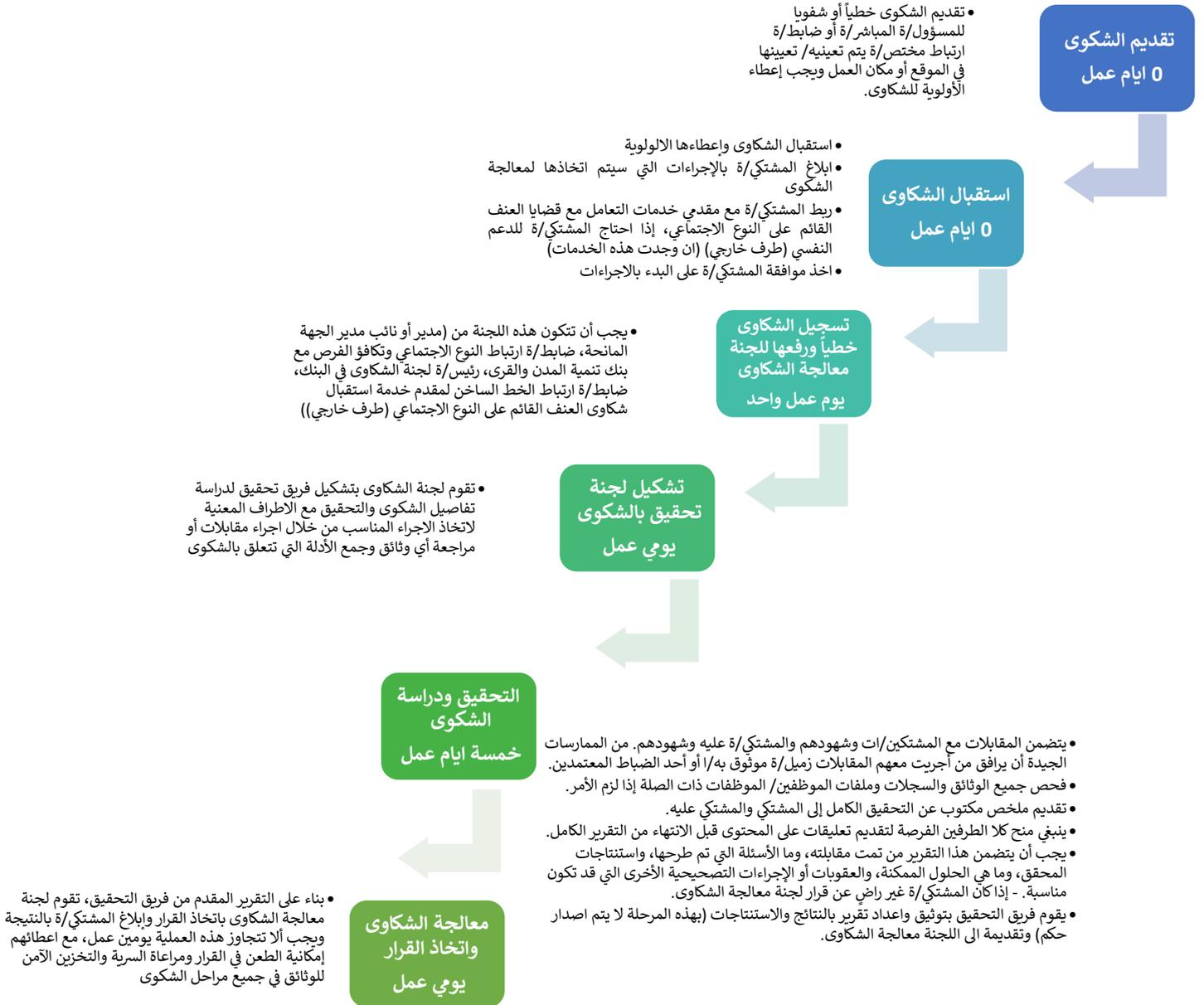
الاسم:

العنوان:

التاريخ:

التوقيع:

الملحق (8) آلية استقبال ومعالجة شكاوى العنف القائم على النوع الاجتماعي في مكان العمل



إجراءات استقبال ومعالجة شكاوى العنف القائم على النوع الاجتماعي في مكان العمل: 21

1. تقديم الشكاوى خطياً أو شفويا للمسؤول/ة المباشر/ة أو ضابط ارتباط مختص يتم تعيينه/ا في الموقع أو مكان العمل ويجب إعطاء الأولوية للشكاوى.
2. إبلاغ المشتكي/ة بالإجراءات التي سيتم اتخاذها لمعالجة الشكاوى

21 المصدر: تم اعداد هذه الوثيقة بناء على الوثيقة التي شاركها بنك تنمية المدن والقرى "دليل تشغيل مشروع الخدمات البلدية والتكليف الاجتماعي (MSSRP)"، وعند مراجعتها وجد فريق تطوير السياسة أنها تمثل ممارسة فضلى يمكن استخدامها، وقد تم تبسيطها هنا وتكييفها لتناسب تعميمها على جميع المشاريع التي ينفذها أو يشرف عليها البنك، إلا أنه يجب عرضها والموافقة عليها وتبنيها من البنك بشكل رسمي لضمان العمل بها وتفعيلها في عمل كافة المشاريع.

3. ربط المشتكي/ة مع مقدمي خدمات التعامل مع قضايا العنف القائم على النوع الاجتماعي، إذا احتاج المشتكي/ة للدعم النفسي (طرف خارجي) (إن وجدت هذه الخدمات في البنك أو المشروع)
4. التأكد من أن المشتكي/ة موافق/ة على متابعة إجراءات التي سيتم اتخاذها لمعالجة الشكوى.
5. بعد الحصول على موافقة المشتكي يتم استكمال الإجراءات حيث يتم تسجيل الشكوى خطياً ورفع الشكوى مباشرة للجنة معالجة الشكاوى حيث يجب أن تتكون هذه اللجنة من (مدير أو نائب مدير من الجهة المانحة، ضابط ارتباط النوع الاجتماعي وتكافؤ الفرص ورئيس/ة لجنة الشكاوى في بنك تنمية المدن والقرى، ضابط ارتباط الخط الساخن لمقدم خدمة استقبال شكاوى العنف القائم على النوع الاجتماعي (طرف خارجي)) ويجب ألا تتجاوز هذه العملية يوم عمل واحد
6. تقوم لجنة الشكاوى بتشكيل فريق تحقيق لدراسة تفاصيل الشكوى والتحقيق مع الأطراف المعنية لاتخاذ الإجراء المناسب من خلال إجراء مقابلات أو مراجعة أي وثائق وجمع الأدلة التي تتعلق بالشكوى حيث يجب ألا تتجاوز هذه العملية يومين عمل.
 - يجب أن يكون فريق التحقيق المختار مستقلين وموضوعيين.
 - يجب ألا يكون فريق المحققين في موقع السلطة المباشرة على أي من الأطراف المشاركة في شكوى.
 - من الممكن أن يكون مقدم خدمة خارجي للتعامل مع قضايا العنف القائم على النوع الاجتماعي عضو في هذا الفريق.
 - يجب أن يكون المحققون المعينون على علم جيد بقضايا النوع الاجتماعي وكيفية التعامل معها.
 - يجب الأخذ بعين الاعتبار أن يكون مراعاة للنوع الاجتماعي ولا سيما التمثيل النسائي.
7. البدء بالتحقيق الشامل للشكاوى ويجب ألا تتجاوز هذه العملية 5 أيام عمل، بحيث تتضمن التالي:
 - يتضمن المقابلات مع المشتكين/ات وشهودهم والمشتكي/ة عليه وشهودهم، ويعتبر من الممارسات الجيدة أن يرافق من أجريت معهم المقابلات زميل/ة موثوق به/ا أو أحد الضباط المعتمدين.
 - فحص جميع الوثائق والسجلات وملفات الموظفين/ الموظفات ذات الصلة إذا لزم الأمر.
 - تقديم ملخص مكتوب عن التحقيق الكامل إلى المشتكي/ة والمشتكى عليه/ا.
 - ينبغي منح كلا الطرفين الفرصة لتقديم تعليقات على المحتوى قبل الانتهاء من التقرير الكامل.
 - يجب أن يتضمن هذا التقرير من تمت مقابلته، وما الأسئلة التي تم طرحها، واستنتاجات المحقق، وما هي الحلول الممكنة، والعقوبات أو الإجراءات التصحيحية الأخرى التي قد تكون مناسبة. - إذا كان المشتكي/ة غير راضٍ عن قرار لجنة معالجة الشكاوى.
8. يوثق فريق التحقيق لنتائج والاستنتاجات، ويعد تقرراً بها (بهذه المرحلة لا يتم إصدار حكم)، ويقدمه إلى لجنة معالجة الشكاوى والتي بدورها تحيلها إلى لجنة التحقيق أو المجلس التأديبي.
9. يتولى المجلس التأديبي معالجة الشكاوى بناءً على المادة 141 من الإجراءات والعقوبات التأديبية في نظام الخدمة المدنية، والتي تتضمن توفير الضمانات التالية للموظف/ة قبل إيقاع أي عقوبة عليه²²:
 - إعلام الموظف/ة خطياً بما هو منسوب إليه، بحيث يتضمن المخالفة المرتكبة والتهم الموجهة إليه.
 - على رؤساء وأعضاء لجان التحقيق أو المجلس التأديبي المشكل أي منهما بمقتضى أحكام هذا النظام التنحي في الحالات التي توجد فيها صلة قرابة أو اعتبارات شخصية من شأنها التأثير على مجريات التحقيق أو إيقاع العقوبة، كما لا يجوز لأي شخص اشترك في مرحلة التحقيق أو الاتهام أو الشهادة الاشتراك في النظر في إيقاع عقوبة أو الحكم فيها.
 - عدم جواز إيقاع أكثر من عقوبة واحدة من العقوبات المنصوص عليها في الفقرة (أ) من المادة (142) من هذا النظام على المخالفة المسلكية الواحدة التي يرتكبها الموظف/ة.
 - التناسب بين العقوبة المتخذة وطبيعة المخالفة المرتكبة وعدم المغالاة أو التساهل في الإجراءات التأديبية المتخذة بحق الموظف/ة.
 - تسبب القرار التأديبي الذي تم اتخاذه من المرجح المختص باتخاذ الإجراءات والعقوبات التأديبية.
 - إعلام الموظف/ة خطياً بالعقوبة المتخذة بحقه/ا خلال عشرة أيام من تاريخ إيقاعها.

²² المادة 141 من الإجراءات والعقوبات التأديبية في نظام الخدمة المدنية لسنة 2020، صادر بمقتضى المادة 120 من الدستور، علماً أنه تم إعادة صياغة المادة بلغة جندرية.