

النوع الاجتماعي
يؤتي ثماره



استراتيجية النوع الاجتماعي
2014 – 2010

As of 1 January 2011
giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

gtz

بيانات النشر

الناشر

جي تي زد (المؤسسة الألمانية للتعاون الفني)

Deutsche Gesellschaft für

Technische Zusammenarbeit (GTZ) GmbH

Postfach 5 180

65726 Eschborn

Deutschland

ألمانيا

تليفون: +49 6196 79-0

فاكس: +49 6196 79-1115

بريد إلكتروني: info@gtz.de

الموقع على شبكة الإنترنت: www.gtz.de

المسؤول

يواخيم براي

الشخص مسؤول الاتصال

كاترين أدامز

تليفون: +49 6196 79-7268

فاكس: +49 6196 79-807268

بريد إلكتروني: katrin.adams@gtz.de

الموقع على شبكة الإنترنت: www.gtz.de/gender

الشكل والتصميم

إرا اولالي، إشبورن

إشبورن، شباط/فبراير 2010



المحتويات

4..... توطئة

5..... أولاً: مقدمة

7..... ثانياً: الإطار الاستراتيجي

8..... 1 الإرادة السياسية

8..... 2 الإلمام بالنوع الاجتماعي

9..... 3 الثقافة المؤسسية

9..... 4 العمليات

10..... 5 المساواة

10..... 6 المساواة بين الجنسين داخل جي تي زد

11..... ثالثاً: التنفيذ

11..... 1 الأهداف والمؤشرات

11..... 2 المبادئ التوجيهية الاستراتيجية من أجل العمل

11..... 3 المسؤوليات

12..... 4 الموارد

12..... 5 الرصد

13..... الملحق

13..... 1 سلسلة النتائج

14..... 2 المبادئ التوجيهية الاستراتيجية من أجل العمل

19..... 3 اختصاصات مسئولوي النوع الاجتماعي

21..... الاختصارات

توطئة

الزملاء الأعزاء

إستراتيجية النوع الاجتماعي الجديدة للفترة من 2010 - 2014 هي إستراتيجية النوع الاجتماعي الثالثة التي أصدرتها جي تي زد (المؤسسة الألمانية للتعاون الفني) على المستوى المؤسسي.

إننا على قناعة بأن هذه القضية هي قضية ذات أهمية حيوية في تمكين جي تي زد من تقديم خدمات فعالة في مجال التعاون الدولي. فالمساواة بين الجنسين تمثل عاملاً محورياً في نجاح أعمالنا. داخل ألمانيا وفي مكاتبنا ومشاريعنا بالخارج. ونحن ندرك أننا لن نحقق الاستدامة في نتائج ما نقوم به من أعمال إلا إذا نظرنا للمجتمع على أنه كل متكامل. والعدل بين الجنسين يشكل أيضاً شرطاً أساسياً للحكم الرشيد. ولضمان تمتع كل من الرجال والنساء بحقوق الإنسان وأن يكونوا على نفس القدر من المساواة: الأمر الذي يشكل بدوره مطلباً أساسياً لتحقيق التنمية المستدامة في الدول الشريكة لنا.

تتمتع جي تي زد بتاريخ طويل في مجال إدماج النوع الاجتماعي والذي يطلق عليه أحياناً (تعميم مراعاة المنظور الجنساني). ففي عام 2001، اعتمدنا أول إستراتيجية للنوع الاجتماعي على المستوى المؤسسي. والإستراتيجية الثالثة التي بين أيديكم تبني على المنجزات التي حققتها الاستراتيجيات السابقة لها. ولضمان إدماج المساواة بين الجنسين على نحو شامل في العمل الذي تقوم به المؤسسة، نبذل حالياً جهداً أكثر لإشراك المكاتب والمشاريع بالخارج ولضمان أن يكرس مُدراؤنا أنفسهم بدرجة أكبر لقضايا النوع الاجتماعي. هذه الإستراتيجية تهدف إلى ضمان إدماج النوع الاجتماعي بشكل شامل، وتوسيع نطاق أنشطتنا في مجال المساواة بين الجنسين. وضمان تحقيق المساواة بين الجنسين داخل المؤسسة ذاتها.

لن يسعنا أن نحقق الأهداف المذكورة هنا إلا بما تمنحوننا من دعم وتعاون. ونحن نهييب بكم أن تكونوا عوناً لنا في تحقيق هذه الأهداف. ونتطلع للعمل معكم!

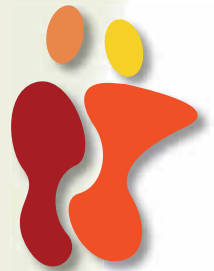
مع خالص تحياتنا

يواخيم براي

نائب مدير إدارة التخطيط والتنمية

د. بيرند أيزن بلاتر

مدير عام



أولاً: مقدمة

تمثل المساواة بين الجنسين مفتاحاً أساسياً لتحقيق التنمية المستدامة. إن الإجراءات التي نتبعها والتي تختلف باختلاف النوع الاجتماعي، والجهود المتسقة التي نبذلها لضمان تكافؤ الفرص بين النساء والرجال هي جزء لا يتجزأ من القيم التي نتبناها كشركة ومن العمل الذي نقوم به.

منذ التسعينيات من القرن الماضي، وجي تي زد تطبق مقارنة النوع الاجتماعي بشكل مستمر. وتهدف إستراتيجية 2010 - 2014 إلى فتح آفاق جديدة لتحقيق المساواة بين الجنسين. تتكون الإستراتيجية من ثلاثة أجزاء تكمل بعضها البعض. وتعطى الأولوية الأولى لتحسين أشكال إدماج النوع الاجتماعي في التدابير التي نتبعها في التعاون الفني. غير أننا نعتزم أيضاً زيادة مجموعة المشروعات والبرامج التي ننفذها والتي يتمثل هدفها الأساسي في تعزيز المساواة بين الجنسين. وأخيراً، نحن نرى ثمة تحركات نحو ضمان المساواة بين الجنسين داخل الشركة باعتبارها جزءاً لا يتجزأ من إستراتيجية النوع الاجتماعي.

إن إستراتيجية النوع الاجتماعي للفترة 2010 - 2014 تمثل نقطة تحول من اللوائح المنفردة حيث أنها تعد مقارنة جديدة. فهي تقدم مبادئ توجيهية إستراتيجية للعمل، وتعطي إطاراً يجب على كل وحدة في المنظمة ترجمته إلى أوضاع محددة بشكل أكبر. إن الجمع بين آليات التحفيز والمساءلة الذي نهدف به إلى تشجيع العاملين / العاملات لدينا على استيعاب المساواة بين الجنسين هو أيضاً شيء جديد. وكذا العزم على تعظيم التضافر بين إدماج النوع الاجتماعي في مشروعات وبرامج التعاون الفني الألمانية والمساواة داخل جي تي زد ذاتها. إن الغرض من التشابك بين هذه المقاربات هو تعزيز الابتكار في تطوير مقاربات النوع الاجتماعي وتنمية قدرات عاملينا.

ويحدونا الأمل أن نرى خلال السنوات الخمس التي تغطيها هذه الإستراتيجية أن مشروعات المؤسسة وبرامجها تخلف أثراً إيجابياً على تعزيز المساواة بين الجنسين (كنتيجة مباشرة لإستراتيجية النوع الاجتماعي). وهذا يسير بدأً بيد مع نيتنا التي عقدها على أن ننجح في وضع جي تي زد في المصاف الدولي بما يتبعه من مقاربات جديدة ومبتكرة. هذه الإستراتيجية تخاطب العاملين و العاملات في المؤسسة في الأساس، ولكنها تزود عملاءنا وشركاءنا أيضاً بالمعلومات الأساسية وتعطيهم التوجيه اللازم.

يمكننا تحسين نتائج العمل الذي نقوم به في كل قطاع إذا اتبعنا مقارنة محددة خاصة بالمجموعة المستهدفة. فالتنمية لن تتسم بالاستدامة إلا إذا استفاد النساء والرجال بنفس القدر من المساواة من التنمية السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وإذا استغلوا إمكاناتهم كامل الاستغلال. ومن الأهمية بمكان ألا يغفل الرجال بوصفهم مجموعة مستهدفة وأطراف فاعلة. فعمل النساء وحدهن أو العمل مع النساء فقط لا يمكن أن يغير الأنماط التقليدية للنوع الاجتماعي التي تطورت عبر العديد من الأجيال. وليس بالضرورة أن تكون المساواة بين الجنسين مرادفاً لتمكين المرأة، رغم أن التدابير المتخذة غالباً ما تركز على تحقيق ذلك الهدف.

إن ربط المساواة بين الجنسين بتعزيز الاستدامة من جانب، وبزيادة فاعلية المشاريع من جانب آخر



تنعكس في الجدول الدائر حول سياسات التنمية. ونحن، جي تي زد، وشركاؤنا ملتزمون بعدد كبير من الالتزامات الدولية والوطنية¹. وفي هذا السياق، ينبغي الإشارة بشكل خاص إلى اتفاقيات حقوق الإنسان الأساسية، ومنها اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة². حقوق المرأة هي حقوق الإنسان. ومن هذا المنطلق، يتوجب علينا أيضاً أن نتطرق بالحديث إلى إعلان الألفية والأهداف الإنمائية للألفية³. فلقد أصبح من الجلي أنه لن يمكن تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية إلا بربطها بتحقيق المساواة بين الجنسين. وعلى الصعيد الوطني في ألمانيا، يرتبط الإطار المرجعي الذي نستند إليه بالمفهوم الخاص بالمساواة بين الجنسين⁴ وخطة عمل سياسة التنمية حول النوع الاجتماعي 2009 - 2012⁵ الصادرة عن الوزارة الاتحادية للتعاون الاقتصادي والتنمية. وهناك العديد من الجهات المانحة الأخرى التي تمضي قدماً بإدماج النوع الاجتماعي فيما تضعه من استراتيجيات وخطط عمل⁶. مثلها في ذلك مثل جمهورية ألمانيا الاتحادية، منها مثلاً البنك الدولي، والاتحاد الأوروبي والوزارة البريطانية للتنمية الدولية.



¹ انظر على سبيل المثال:

- إعلان الدوحة حول تمويل التنمية: www.undemocracy.com/A-63-L.57.pdf

- أجندة عمل أكر: www.undp.org/mdtf/docs/Accra-Agenda-for-Action.pdf

² www.un.org/womenwatch/daw/cedaw

³ www.un.org/millenniumgoals

⁴ استراتيجيات الوزارة الاتحادية للتعاون الاقتصادي والتنمية 112، مفهوم تعزيز اشتراك النساء والرجال بالتساوي في عملية التنمية <http://www.bmz.de/de/themen/menschen-rechte/frauenrechte/index.html>

⁵ استراتيجيات الوزارة الاتحادية للتعاون الاقتصادي والتنمية 173، خطة عمل سياسة التنمية الخاصة بالنوع الاجتماعي 2009 - 2012

⁶ - المساواة بين الجنسين بوصفها اقتصاد ذكي: خطة عمل مجموعة البنك الدولي (2007-2010): siteresources.worldbank.org/INTGENDER/Resources/GAPBrochure

- خطة عمل الوزارة البريطانية للتنمية الدولية للمساواة بين الجنسين 2007 - 2009: <http://www.dfid.gov.uk/Documents/diversity/gender-equality-plan-2007.pdf>

ثانياً: الإطار الاستراتيجي

إن إستراتيجية النوع الاجتماعي للفترة من 2010 – 2014 التي وضعتها جي تي زد تضع قضية النوع الاجتماعي في سياق يهدف إلى تحقيق آثار على نطاق أوسع. وإذا كنا نرغب في التشجيع على المساواة في الحقوق بين النساء والرجال بنجاح، يجب توفر ستة عناصر إستراتيجية يكمل كل منها الآخر.

- 1 **الإرادة السياسية** وتتضمن الطريقة التي يوصل وبين بها المدراء دعمهم للمساواة بين الجنسين
- 2 **الإلمام بالنوع الاجتماعي** ما مدى معرفة العاملين بالاختلافات في العلاقات بين الجنسين وما مدى معرفتهم بكيفية إصلاح هذه الاختلافات
- 3 **الثقافة المؤسسية** وهي التي تحدد أنماط السلوك ومدونات السلوك التي تساعد في ضمان تحقيق المساواة بين الجنسين
- 4 **العمليات** مقارنة تراعي النوع الاجتماعي في إبرام العقود وإدارتها
- 5 **المساءلة** كافة الآليات التي تضمن أن إستراتيجية النوع الاجتماعي أمر إلزامي
- 6 **المساواة بين الجنسين**. هذه مرادف لتوازن القوى العاملة داخل جي تي زد

هذه العناصر الستة تشكل عصب إستراتيجية النوع الاجتماعي للفترة 2010 - 2014 وهي تسري على كل من المقر الرئيسي وعلى المكاتب والمشاريع بالخارج والتي تقوم بدور أساسي في ضمان مشاركة النساء والرجال في عملية التنمية واستفادتهم منها بنفس القدر. وفي الوقت ذاته، من الأهمية بمكان أن يحصل زملاؤنا و زميلاتنا في البلدان الشريكة على دعم المقر الرئيسي، متمثلاً في تقديم إدارة التخطيط والتنمية للمدخلات الإستراتيجية، بالإضافة إلى الخبرة الإقليمية وعمليات التبادل التي تقدمها الأقسام القطرية، ومكتب العملاء من الجهات الرسمية الألمانية ووحدة الخدمات الدولية في جي تي زد. إن الإجراءات المتبعة في المقر الرئيسي وفي المكاتب والمشاريع بالخارج تتشابه مع بعضها البعض في دائرة تتسم بالسلاسة، ونفس القول ينطبق على العمليات المنفذة بين الوحدات التنظيمية. إن إستراتيجية النوع الاجتماعي توفر الإطار لذلك. وفي كل الحالات، تكون الوحدة التنظيمية هي المسؤولة عن استخدام المساحة التي يتيحها كل عميل يتعامل مع هذه الوحدة لتفعيل البنود الواردة في هذه الإستراتيجية.

قبل الولوج إلى تفاصيل هذه النقاط، ينبغي التعامل مع العناصر الإستراتيجية الستة على النحو المبين أدناه:

1 الإرادة السياسية

المساواة بين الجنسين داخل جي تي زد هي مسألة محل اهتمام الإدارة! فالمدراء يمثلون قدوة يقتدي بها العاملون / العاملات، وهم يناصرون بقوة المساواة بوصفها عاملاً أساسياً في التعاون الدولي داخل الشركة وخارجها. وتعمل لجنة التنفيذيين على توجيه رسائل واضحة في هذا الصدد، وستنهض في المستقبل بدور أكبر في توجيه مسار إستراتيجية النوع الاجتماعي وتحقيقها على أرض الواقع. وسينضم أحد أعضاء لجنة التنفيذيين إلى عضوية المجموعة التوجيهية للنوع الاجتماعي، وسيدرج هذا الموضوع في أجندة هذا الجهاز التنفيذي رفيع المستوى مرة في السنة. وستوفر المؤسسة موازنة سنوية كافية لتنفيذ أنشطة في مختلف أقسام الشركة. بالإضافة إلى ذلك، تطلب لجنة التنفيذيين إلى كل المدراء الاضطلاع بهذه المسؤولية لضمان تنفيذ إستراتيجية النوع الاجتماعي بنجاح. وعلى مستوى المشروع والبرنامج، يقع على عاتق مسؤولي العقود والتعاون النهوض بالدور الأكبر. وعلى المدراء القطريين أن يعملوا على ضمان وضع المساواة بين الجنسين على قائمة أولوياتهم على الصعيد الوطني، وإشراك مسؤولي النوع الاجتماعي في العمليات الهامة وحصولهم على الوقت والتمويل الكافيين لتأدية مهامهم بحرفية. كما يضطلع المدراء القطريون أيضاً بمسؤولية ضمان الجودة.

2 الإلمام بالنوع الاجتماعي

الخبرة مطلوبة! إن الإلمام بالنوع الاجتماعي يمثل عاملاً حاسماً الأهمية في التشجيع على المساواة بين الجنسين. فالإسهام في تحقيق تكافؤ الفرص من أجل الرجال والنساء هو ما نرمي إلى تحقيقه بتعاوننا مع شركائنا، ومبدئياً تركز إستراتيجية النوع الاجتماعي على الإدارة الناجحة للمعرفة لبناء قدراتنا الخاصة. ومن الأهمية بمكان أن يتمكن العاملون / العاملات في جي تي زد من الوصول بسرعة إلى المعلومات التي يحتاجونها لتأدية المهام الموكلة إليهم بإبداع وابتكار. وشبكة معرفة النوع الاجتماعي⁷ هي منتدى جديد على شبكة الإنترنت سيتم توسيع نطاقه تدريبياً، وتم تصميمه لمساعدتنا على التعلم من الخبرات وأيضاً لتقديم معلومات حول موضوعات معينة. ولهذا الغرض تولى إستراتيجية النوع الاجتماعي أهمية كبرى لتدارس الأمثلة على الممارسات الجيدة، وبمساعدة وحدة اتصالات الشركات، سنشارك أيضاً بمعرفتنا المستقاة من الخبرة الواسعة بشكل أكثر تحديداً داخل الشركة وخارجها.

وستقوم إدارة التخطيط والتنمية بدور أساسي في تنمية الإلمام بمسائل النوع الاجتماعي، حيث ستستثمر في تطوير قدراتها الاستشارية في كل قطاع. ويمثل مسئولو النوع الاجتماعي في المقر الرئيسي وفي المكاتب والمشاريع بالخارج أداة أخرى مهمة في تعزيز قدراتنا، فسيعملون على النهوض بوعي زملائهم / زميلاتهم، وتقديم المشورة، ونقل الخبرات في الميدان. وإذا لزم الأمر، ثمة خيار آخر سيتاح أمام زملائنا/ زميلاتنا لزيادة قدراتهم الشخصية متمثلاً في الالتحاق بتدريبات خاصة. وأخيراً، من المقرر توسيع نطاق ملف المشروعات والبرامج الرامية في الأساس إلى تحقيق المساواة بين الجنسين (مؤشر النوع الاجتماعي 2-). وستعمل هذه المداخلات كمنارة للمقاربات الناجحة وستترك أثراً مقابلاً على باقي الملفات التي تعمل عليها المؤسسة.

3 الثقافة المؤسسية

النوع الاجتماعي يؤتي ثماره! هذه هي الرسالة التي تهدف إستراتيجية النوع الاجتماعي توصيلها، فهي تعكس القيم التي تجسدها في الأنشطة التي نضطلع بها داخل الشركة وخارجها، ليس مجرد



أن هذا يحسن من جودة مشروعاتنا وبرامجنا. وليس لأن الخبرة أثبتت أن الفرق المختلطة تحقق نتائج أفضل فحسب. بل أيضاً لأن الالتزام بتحقيق المساواة بين الجنسين سيؤتي بثماره الأفضل في المستقبل. فكل سنتين تقام منافسة للنوع الاجتماعي على مستوى المؤسسة. وتمنح الجائزة لمقاربات النوع الاجتماعي التي تتسم بنجاحة خاصة. فضلاً عن ذلك، سيقام كل عام أسبوع النوع الاجتماعي في المقر الرئيسي تزامناً مع يوم المرأة العالمي حيث سيشهد فعاليات خاصة. وقد يتم الاحتفال بأسبوع النوع الاجتماعي بتنظيم فعاليات على الصعيد القطري؛ مما سيعطي العاملين / العاملات فرصة أخرى لإظهار ما يقومون به من عمل وسيزودهم بالمزيد من المعلومات حول القضايا ذات الصلة بالنوع الاجتماعي. المساواة بين الجنسين تأتي بثمارها أيضاً لأن الالتزام في هذا المجال يمكن أن يرتبط بالمسار المهني بشكل أفضل إذا ما وضعنا العدد الكبير من المشروعات والبرامج المنفذة وفقاً لمؤشر النوع الاجتماعي 2- (GG-2) في الاعتبار. والأمر يرجع إلى المسؤولين على مستوى الإدارات، والأقسام والدول لاتخاذ التدابير التي تصل لمدى أبعد للتأثير على الثقافة المؤسسية. يمكن أن يأخذ هذا مثلاً شكل فعاليات خاصة. أو تدابير للاحتفاء بالمبادرات المتخذة. أو يرتبط بالأهداف السنوية التي حددتها الوحدة التنظيمية، فضلاً عن تحديد الأهداف السنوية المناسبة أثناء المحادثات الخاصة بتقييم العاملين / العاملات وتنمية قدراتهم.

4 العمليات

لا غنى عنها! إذا كنا حريصين على ضمان النجاح في إدماج النوع الاجتماعي في جي تي زد، فإدماج الجوانب المتعلقة بالنوع الاجتماعي في كافة العمليات الرئيسية يمثل هنا أهمية قصوى. وتتضمن هذه العمليات إدارة العقود والتعاون وكل العمليات ذات الصلة من الأعمال التحضيرية حتى الانتهاء من الإجراء التنموي. وسيولى قدر كبير من الأهمية بشكل خاص لإجراء عمليات تحليل للنوع الاجتماعي في إطار تقييم المشروع في المستقبل. ومن ثم، فبدءاً من مرحلة التخطيط، يمكن استقاء خلاصات حول الإسهام المحتمل أن يقدمه مشروع أو برنامج نحو توفير فرص متكافئة. وبناءً على هذا، وفي نطاق إجراء الموافقة على مفهوم العرض المقدم، تفيد عمليات المراجعة في أن تكفل إدماج الجوانب المتعلقة بالنوع الاجتماعي بالشكل المناسب. وأن تتحقق من أن التدابير قد حصلت على المؤشر الصحيح من مؤشرات المساواة بين الجنسين. وأن المؤشرات ذات الصلة ملائمة. وفور وصول إحدى مشاريع التنمية إلى مرحلة التنفيذ، يجب ضمان التحقق من أن الآثار على العلاقات بين الجنسين تشكل جزءاً لا يتجزأ من عملية الرصد القائمة على النتائج. وأن عمليات التقييم قد شملت هذه الآثار بالتغطية وأنها متضمنة في التقارير. لا بد من العمل على عدة مستويات لضمان إدماج الجوانب المتعلقة بالنوع الاجتماعي على نحو أصيل في هذه العمليات. ويجب تضمين هذه القضايا في مسار إدارة التعاون والعقود. وفي كافة المبادئ التوجيهية الأساسية، وبالمثل، يتعين على كل الأطراف المشتركة في تسيير العقد في كل المستويات المختلفة أن يأخذوا الجوانب المتعلقة بالنوع الاجتماعي في الحسبان. ويجب أن يراجع المسؤولون عن العقود والتعاون، وكذا المدراء الآخرون، أداءهم بصفة مستمرة ليتأكدوا أنهم يراعون النوع الاجتماعي حق الرعاية.

5 المساواة

النوايا الحسنة وحدها لا تكفي! أظهرت التجارب أنه عندما يتعلق الأمر بالتشجيع على المساواة بين الجنسين، لا يمكننا الاعتماد فقط على التزام العاملين وقناعتهم. فالضغط الذي تفرضه عليهم الكثير من القضايا التي تتنافس على الاستحواذ على اهتمامهم هو ضغط هائل بحق. ولكي نجعل أخذ الجوانب المتعلقة بالنوع الاجتماعي في الحسبان إجبارياً، سنولي بالتبعية المزيد من الاهتمام للمساواة من حيث تحقيق النتائج في مجال المساواة بين الجنسين. وفي هذا الصدد، ثمة دور كبير على مسنولي العقود والتعاون الاضطلاع به. وكما هو مبين في الجزء 4، مسنوليات هؤلاء المدراء تتضمن رصد آثار العلاقات بين الجنسين وإخطار الشركة بشكل حاسم بخلاصة ما وصلوا إليه في إطار التقارير التي يرفعونها. وفوق هذا وذاك، قررت لجنة التنفيذيين أنه كي نحسن من أسلوب تعاملنا مع قضية النوع الاجتماعي، يجب أن نستجيب لنتائج عمليات التقييم الداخلي والخارجي بالاستعانة بآليات مصممة لضمان العمل بناء على الانتقادات المعرب عنها والتوصيات المقدمة (على سبيل المثال: نظام استجابة الإدارة). وهذا ينطوي على حقيقة أن المساواة بين الجنسين أمر إجباري. كما سيطلب مدير / مديرة الإدارة، أو مدير / مديرة القسم، أو مدير / مديرة الوحدة، كل في مكانه، بالمساواة فيما يتعلق بتنفيذ إستراتيجية النوع الاجتماعي⁸.

6 المساواة بين الجنسين داخل المؤسسة

المساواة بين الجنسين تبدأ في إدارة الموارد البشرية! إن المساواة بين الجنسين ليست إلا بعداً إضافياً آخر لتكافؤ الفرص داخل المؤسسة، فتحقيق التوازن بين الجنسين على مستوى الاختصاص والمستوى الإداري يمثل أساساً هاماً للأنشطة المراعية للنوع الاجتماعي وهو أيضاً عامل حاسم لتعزيز مصداقيتنا بوصفنا جهة تقدم خدمات استشارية خاصة بالنوع الاجتماعي. ومنذ عام 1991، تمثل المساواة بين النساء والرجال أحد الأهداف الأساسية التي تسعى المؤسسة لتحقيقها. ونحن نهدف على المدى الطويل إلى أن تشكل النساء 50% من القوى العاملة في كل الإدارات التي يقل فيها تمثيلهن عن هذه النسبة. وتعد خطة المساواة بين الجنسين الجديدة المحدثة في طبعها الثانية أداة هامة من شأنها أن تساعدنا في إحراز تقدم في تحقيق هذا الهدف⁹. حيث تركز على التدابير التي تعتمزم المؤسسة إتباعها لاجتذاب المزيد من النساء لشغل مناصب قيادية داخل ألمانيا وخارجها.

إن إستراتيجية النوع الاجتماعي ترمي إلى موازنة إدماج النوع الاجتماعي في مشروعات التعاون الفني وبرامجه على نحو أقرب مع ما يمانله من جهود داخل الشركة، وذلك، على أقل تقدير، لإبراز الأهمية التي نوليها للمساواة بين الجنسين بوصفها جزءاً من إستراتيجية شركتنا¹⁰. وفي الاجتماعات المشتركة لوضع الإستراتيجية التي يحضرها مسنول النوع الاجتماعي والمساواة بين الجنسين في الشركة، سيتم تحديد النقاط التي ستبدأ منها كافة التدابير. لذا، لتعظيم أوجه التضافر، سيحضر مسنول المساواة بين الجنسين أيضاً اجتماعات اللجنة التوجيهية للنوع الاجتماعي بصفة منتظمة.

⁸ انظر الجزء 5. الرصد

⁹ <http://intranet.gtz.de/llapi?id=12068681>

¹⁰ الاستراتيجية لفترة 2001 - 2005 ضمننت بالفعل بعض الخطوات في هذا الاتجاه. انظر:

<https://dms.gtz.de/livellink-ger/livellink.exe?func=ll&objaction=overview&objid=6950079>

ثالثاً: التنفيذ

1 الأهداف والمؤشرات

فيما يلي وصف لنتائج إستراتيجية النوع الاجتماعى مع المؤشرات ذات الصلة:



النتائج غير المباشرة
استفادة الرجال والنساء بنفس القدر من مداخلات التنمية فى التعاون الفنى.

بإمكان الرجال والنساء الاضطلاع بدور متساو ونشط فى تشكيل مداخلات التنمية فى التعاون الفنى.

النتائج المباشرة
المشروعات والبرامج التى تنفذها جى تى زد تترك أثراً إيجابياً على تعزيز المساواة بين الجنسين.

المؤشر
تحقيق 80% من الأهداف الخاصة بالنوع الاجتماعى التى حددتها المشروعات والبرامج. (عملية الرصد منوطة بالمسؤول عن العقود والتعاون. والمدراء: المصدر: التقييم 2014)

2 المبادئ التوجيهية الاستراتيجية من أجل العمل

يرد فى **الملحق 2** سرد للمهام الرئيسية التى يتوجب على كل الوحدات التنظيمية تأديتها لترجمة الأحكام الواردة فى إستراتيجية النوع الاجتماعى إلى ممارسة فعلية. وجدير بالذكر هنا أن نوضح أن هذه ليست إلا المهام الأساسية. وعلى هذا الأساس، فكل إدارة، وقسم ووحدة مسؤولة أيضاً عن بث الحياة فى العناصر الستة المذكورة بوصفها جزءاً من الإطار الاستراتيجى. وعن تفعيلها (فى أهدافها السنوية مثلاً)، وعن تحقيقها فى نطاق التخطيط الذى يقومون به.

3 المسئوليات

الأحكام الواردة فى إستراتيجية النوع الاجتماعى المتعلقة بالمساواة بين الجنسين داخل الشركة هى أحكام إلزامية على كافة العاملين و العاملات فى جى تى زد. ومن ثم، يجرى تعزيز المساواة بين الجنسين فى المشروعات والبرامج بشكل أساسى فى التدابير التى تتخذ نيابة عن الوزارة الاتحادية للتعاون الاقتصادى والتنمية، وتماماً مع خصائص التعاون فى مختلف قطاعات الأعمال. يجب تعزيز أوجه التضافر بين مركز الهجرة الدولية والتنمية، ومكتب العملاء من الجهات الرسمية الألمانية، والخدمات الدولية فى المؤسسة بشكل نشط. ونطمح فى أن تنهض كل قطاعات الأعمال بتحسين ما تقدمه من خدمات بأخذ حتميات المساواة بين الجنسين فى الحسبان. وبالتالي، تحسين مكانتها فى مقابل المكانة التى يحتلها المنافسون.

إن تنفيذ إستراتيجية النوع الاجتماعى هى مسئولية المدراء، ولاسيما مدراء / مديرات الإدارات، ومدراء / مديرات الأقسام، ومدراء / مديرات الوحدات، والمدراء / مديرات القطرين. وستلقى مسئولية التنفيذ الفعلى على كاهل الكثيرين، ولكن من المتوقع أن يضطلع مسئولو العقود والتعاون والعاملون معهم بدور هام فى هذا الصدد. سواء كانوا من أبناء البلد أو من المنتدبين، حيث سيحصلون على

دعم مسئول النوع الاجتماعي في المكاتب والمشاريع خارج ألمانيا وفي المقر الرئيسي¹¹. ويقوم كل مدير / مديرة قطري بتعيين مسئول النوع الاجتماعي على الصعيد الوطني. في حين يقوم مدراء / مديرات الإدارات، ومدراء / مديرات الأقسام ومدراء / مديرات الوحدات بتعيين مسئول النوع الاجتماعي في المقر الرئيسي.

وتتألف اللجنة التوجيهية للنوع الاجتماعي من مسئول النوع الاجتماعي، وممثلي لجنة التنفيذيين. ويمثل عضو لجنة التنفيذيين جهة الاتصال في القضايا المتعلقة بسياسات الشركة. ويتم إشراك مسئول النوع الاجتماعي في الخارج عن طريق الإدارات القطرية التي تنقل ما لديهم من شواغل وتكفل سير عملية الاتصالات بسلاسة. وتلتقي المجموعة التوجيهية للنوع الاجتماعي بصفة دورية وسنكون هي الكيان الذي يقدم الدعم الفني والاستراتيجي لكل الجهود الرامية لتنفيذ الإستراتيجية عبر مختلف إدارات الشركة

4 الموارد

الجودة لها ثمن! لا بد من توفر موارد لتنفيذ الأحكام الواردة في إستراتيجية النوع الاجتماعي تنفيذاً ناجحاً. وفي هذا السياق، يطلب إلى الوحدات التنظيمية المسؤولة تزويد مسئول النوع الاجتماعي بالموارد التي يحتاجونها لأداء مهامهم مهنية وحرفية. علاوة على ذلك، يجب إتاحة التمويل للمقر الرئيسي والمشاريع والمكاتب والمشاريع بالخارج لتنظيم المزيد من الدورات التدريبية ولتمكين العاملين / العاملات من حضور اجتماعات التشبيك.

والمؤسسة من جانبها ستوفر ميزانية سنوية لجميع التدابير المنصوص عليها في إستراتيجية النوع الاجتماعي على صعيد المؤسسة. وهذه الأموال ستغطي تكاليف إقامة مسابقة النوع الاجتماعي وتنظيم أسبوع النوع الاجتماعي.

5 الرصد

مدراء / مديرات الإدارات، ومدراء / مديرات الأقسام، ومدراء / مديرات الوحدات هم المسئولون عن رصد تنفيذ إستراتيجية النوع الاجتماعي في الوحدات التي يديرونها. وتتم عملية الرصد في إطار الهياكل الإدارية وإجراءات العمل المتبعة في كل وحدة تنظيمية والتي ستتولى تفعيل المبادئ التوجيهية للعمل بشكل مستقل وترجمتها إلى ممارسة فعلية؛ ومن ثم، ستساعد في تحقيق المؤشرات المذكورة في إستراتيجية النوع الاجتماعي وأهداف الإستراتيجية.

ومسئول النوع الاجتماعي في الشركة هو المسئول عن جميع النتائج المتحققة في الشركة ككل وعن رصد استخدام الميزانية المقدمة. وهنا سيحظى هذا المسئول بدعم مسئول النوع الاجتماعي الآخرين. وستجرى كل سنة عملية مراجعة لمعرفة درجة التنفيذ التي وصلت إليها الإستراتيجية. وبالتعاون مع المجموعة التوجيهية للنوع الاجتماعي، يقدم مسئول النوع الاجتماعي في الشركة للجنة التنفيذيين تقريراً سنوياً حول ما أحرز من تقدم وحول العمل المطلوب القيام به. وتنهض الإدارة 6 (إدارة شؤون العاملين والشؤون الاجتماعية) بمسئولية رصد خطة المساواة بين الجنسين ورفع تقارير بشأنها. ويتم هنا إشراك مسئول المساواة بين الجنسين

¹¹ للإطلاع على المهام الخاصة بمسئولي النوع الاجتماعي، انظر الملحق 3.

1 سلسلة النتائج



2 المبادئ التوجيهية الاستراتيجية من أجل العمل

1 المهام والمسئوليات الرئيسية للإدارات 1 - 3 (العمل بالخارج والمقر الرئيسي)

المخرجات المحددة

- إدماج النتائج المميزة والمعارف الأخرى ذات الصلة في مناقشات لجنة التنفيذيين مرة في السنة.
- المشاركة في مسابقة النوع الاجتماعي التي تقام على مستوى الشركة مرة كل سنتين.
- عرض الممارسات الجيدة والنتائج في إطار أسبوع النوع الاجتماعي الذي يقام مرة في السنة على مستوى الشركة ونشر هذه الممارسات عن طريق شبكة معرفة النوع الاجتماعي.
- الاتفاق على الأهداف ذات الصلة بالمساواة بين الجنسين في إطار المحادثات حول تقييم العاملين وتطويرهم.
- تقديم الدعم لوزارة الأخادبية للتعاون الاقتصادي والتنمية لتمكين من الوفاء بالتزاماتها السياسية على الصعيدين الوطني والدولي.

آليات المساءلة

- مراقبة التقدم المحرز في تنفيذ إستراتيجية النوع الاجتماعي عن كثب من قبل الأجهزة الإدارية المعنية .
- إدماج الجوانب المتعلقة بالنوع الاجتماعي في آليات لضمان العمل بناءً على الانتقادات الموجهة والتوصيات المقدمة (مثال: نظام الاستجابة للإدارة).

مسئولية التخطيط والتنفيذ



الأنشطة/ المهام الأساسية

- أخذ المساواة بين الجنسين في الحسبان بشكل مهني في إطار إدارة التعاون والعقود. يتحقق هذا مثلاً عن طريق:
 - إجراء تحليل للنوع الاجتماعي في نطاق عمليات تقييم المشروع تماشياً مع التوجيهات الحاكمة لمنح مؤشرات النوع الاجتماعي.
 - إجراء عمليات فحص دورية للمساواة بين الجنسين خلال اجتماعات الموافقة على مفهوم العرض وضمان تخصيص مؤشر النوع الاجتماعي الصحيح في مقترح المشروع.
 - إدماج المساواة بين الجنسين في رصد المشروعات والبرامج على أساس النتائج.
 - أخذ المساواة بين الجنسين في الحسبان عند إعداد التقارير (التقرير الختامي/ تقرير سير العمل/ تقرير تقدم المشروع)
- تشجيع العاملين / العاملات على الإلمام بالجوانب المتعلقة بالنوع الاجتماعي. مثلاً عن طريق الإدارة الفعالة للمعرفة وتبادل الخبرات بين الوحدات التنظيمية وعلى المستوى القطري.
- استخلاص الممارسات الجيدة وأثرها على العلاقات بين الجنسين وإتاحة هذه الممارسات لنشرها عبر شبكة معرفة النوع الاجتماعي.
- استغلال الفرص من أجل مشروعات وبرامج مؤشر النوع الاجتماعي 2. والترتيبات التمويلية الجمعة. وزيادة التعاون حول قضايا النوع الاجتماعي في كافة قطاعات العمل.
- توفير المال والوقت لمسئولي النوع الاجتماعي.



2 المهام والمسئوليات الرئيسية للإدارة 4

الخرجات المحددة

- إدماج النتائج المميزة والمعارف الأخرى ذات الصلة في مناقشات لجنة التنفيذيين مرة في السنة.
- المشاركة في مسابقة النوع الاجتماعي التي تقام على مستوى الشركة مرة كل سنتين.
- عرض الممارسات الجيدة والنتائج في إطار أسبوع النوع الاجتماعي الذي يقام مرة في السنة على مستوى الشركة ونشر هذه الممارسات عن طريق شبكة معرفة النوع الاجتماعي.
- الاتفاق على الأهداف ذات الصلة بالمساواة بين الجنسين في إطار المحادثات حول تقييم العاملين وتطويرهم.
- تقديم الدعم للوزارة الاتحادية للتعاون الاقتصادي والتنمية لتمكين من الوفاء بالتزاماتها السياسية على الصعيدين الوطني والدولي.

آليات المساءلة

- مراقبة التقدم المحرز في تنفيذ إستراتيجية النوع الاجتماعي عن كذب من قبل الأجهزة الإدارية المعنية
- إدماج الجوانب المتعلقة بالنوع الاجتماعي في آليات لضمان العمل بناء على الانتقادات الموجهة والتوصيات المقدمة (مثال: نظام الاستجابة للإدارة).



مسؤولية التخطيط والتنفيذ



الأنشطة/ المهام الأساسية

- إسداء المشورة المهنية للمشروعات والبرامج بشأن المساواة بين الجنسين وتقديم المعرفة الخاصة بالقطاع.
- ضمان إدارة المعرفة في مجال المساواة بين الجنسين.
- ضمان إيلاء الاعتبار اللائق للجوانب المتعلقة بالنوع الاجتماعي في إدارة التعاون والعقود (انظر أعلاه، الإدارات 1-3).
- العمل على موضوع واحد ذي أولوية في كل قسم كل سنة، بما في ذلك:
 - توفير الأدوات اللازمة لإدماج المساواة بين الجنسين على مستوى القطاعات في مشروعات التعاون الفني وبرامجه.
 - إنتاج المطبوعات.
 - احتلال مكان استراتيجي في إطار الفعاليات والمناسبات الخاصة.
 - تقديم خدمات استشارية للوزارة الاتحادية للتعاون الاقتصادي والتنمية في نطاق العمليات السياسية.
- استخلاص ممارستين جيدتين كل سنة كحد أدنى من المشروعات والبرامج بمؤشر النوع الاجتماعي GG1.
- التوسع في المشروعات الرائدة ودعمها (مؤشر النوع الاجتماعي GG2) وتعزيز التعاون بشأن المساواة بين الجنسين في كافة قطاعات العمل.
- توفير الوقت والتمويل لمسئولي النوع الاجتماعي.



3 المهام والمسؤوليات الرئيسية للإدارة 6

الأنشطة/ المهام الأساسية

- إدماج الجوانب المتعلقة بالنوع الاجتماعي في الأدوات والإجراءات المستخدمة في إدارة الموارد البشرية. مثال: أخذ إلمام المرشحين بالنوع الاجتماعي في الحسبان في إجراءات التعيين.
- تعزيز المساواة بين الجنسين داخل الشركة، على سبيل المثال: عبر تطبيق الخطة الثانية للمساواة بين الجنسين.
- إخطار أعضاء المجموعة التوجيهية للنوع الاجتماعي بالتقدم المحرز إزاء المساواة بين الجنسين داخل الشركة.
- تزويد مسؤولي النوع الاجتماعي بالوقت والتمويل اللازمين.
- تقديم المشورة للمديرين لضمان تحقيق المساواة بين الجنسين داخل الشركة.
- اتباع مقاربات داعمة لتعزيز المساواة بين الجنسين وتوفير بيئة عمل صديقة للعائلة، ونفس القول يسري على العاملين من الكوادر الوطنية بالخارج.

مسؤولية التخطيط والتنفيذ

- مدير إدارة 6 بدعم من مسئول النوع الاجتماعي ومسئول المساواة بين الجنسين.

آليات المساءلة

- مراقبة التقدم المحرز في تنفيذ إستراتيجية النوع الاجتماعي عن كثب من قبل الأجهزة الإدارية المعنية
- ضمان مواصلة ترسيخ الجوانب المتعلقة بالنوع الاجتماعي عن طريق إدماجها في أدوات المساءلة القائمة بالفعل.

المخرجات المحددة

- إدماج النتائج المميزة والمعارف الأخرى ذات الصلة مرة في السنة في مناقشات لجنة التنفيذيين.
- عرض النتائج الخاصة والنجاحات المتحققة في إطار أسبوع النوع الاجتماعي الذي يقام مرة في السنة على مستوى الشركة.
- الاتفاق على الأهداف ذات الصلة بالمساواة بين الجنسين في إطار المحادثات حول تقييم العاملين وتطويرهم.
- ربط المعلومات الخاصة بشبكة معرفة النوع الاجتماعي.

الأنشطة/ المهام الأساسية

- ضمان إدماج المساواة بين الجنسين بقدر كاف في الإجراءات. والعمليات. والأدوات التوجيهية في سياسة الشركة. مثل:
- إدماج مسألة النوع الاجتماعي في عمليات إعداد و تحديث المبادئ التوجيهية لإدارة التعاون والعقود
- ادخالها ضمن استراتيجيات الشركة الأخرى. والرؤى التوجيهية والوثائق الخاصة بالسياسات الموجودة في المؤسسة.
- ضمها إلى الوثائق الخاصة بالتوجيه والقواعد.
- تزويد مسؤولي النوع الاجتماعي بالوقت والتمويل.

مسؤولية التخطيط والتنفيذ

- مدير الوحدة 04 بدعم من مسئول النوع الاجتماعي

آليات المساءلة

- مراقبة التقدم المحرز في تنفيذ إستراتيجية النوع الاجتماعي عن كذب من قبل الأجهزة الإدارية المعنية .
- ضمان مواصلة ترسيخ الجوانب المتعلقة بالنوع الاجتماعي عن طريق إدماجها في أدوات المساءلة القائمة بالفعل.

المخرجات المحددة

- إدماج النتائج المميزة والمعارف الأخرى ذات الصلة في مناقشات لجنة التنفيذيين مرة في السنة.
- المشاركة في مسابقة النوع الاجتماعي التي تقام على مستوى الشركة مرة كل سنتين.
- عرض العمليات والإجراءات ذات الصلة الخاصة بالمساواة بين الجنسين في إطار أسبوع النوع الاجتماعي الذي يقام سنوياً على مستوى الشركة.
- الاتفاق على الأهداف ذات الصلة بالمساواة بين الجنسين في إطار المحادثات حول تقييم العاملين وتطويرهم.
- نشر الأدوات عن طريق شبكة معرفة النوع الاجتماعي



الأنشطة/ المهام الأساسية

- ضمان أخذ الجانب المتعلق بالمساواة بين الجنسين في الحسبان بالقدر اللائق في المبادئ التوجيهية ونماذج التقارير الخاصة بعمليات لامركزية الشركة وتقييمها المستقل.
- عرض نتائج المساواة بين الجنسين في عمليات التقييم والتحليل الواقعة ضمن مجال مسؤولية الوحدة 08. وإدخال النتائج في إجراءات استجابة الإدارة.
- نقل النتائج والتقييمات ذات الصلة التي تتعامل مع المساواة بين الجنسين إلى المعنيين.
- تزويد مسؤولي النوع الاجتماعي بالوقت والتمويل.

مسؤولية التخطيط والتنفيذ

- مدير الوحدة 08 بدعم من مسئول النوع الاجتماعي

آليات المساءلة

- المدير المعني يراقب عن كثب التقدم المحرز في تنفيذ إستراتيجية النوع الاجتماعي

المنتجات المحددة

- إدماج النتائج المميزة والمعارف الأخرى ذات الصلة مرة في السنة في مناقشات لجنة التنفيذيين
- عرض النتائج والتقييمات ذات الصلة في إطار أسبوع النوع الاجتماعي الذي يقام سنوياً على مستوى الشركة.
- نشر النتائج والممارسات الجيدة ذات الصلة عن طريق شبكة معرفة النوع الاجتماعي والمجموعة التوجيهية للنوع الاجتماعي.



3 اختصاصات مسئول النوع الاجتماعي

1. مسئول النوع الاجتماعي في المقر الرئيسي

- إخطار الكيانات الإدارية ذات الصلة بشأن تنفيذ إستراتيجية النوع الاجتماعي. وتنسيقها. ورصدها
- دعم الكيانات الإدارية في مراجعة الاحتياجات
- دعم مسئول النوع الاجتماعي في الشركة في صياغة توصيات محددة لتنفيذ استراتيجية النوع الاجتماعي
- دعم مسئول النوع الاجتماعي في المكاتب والمشاريع بالخارج عن طريق عقد اتصالات مع أشخاص وتوفير المعرفة
- توفير الدعم والمساعدة في التنسيق لتصميم مساهمة الوحدة التنظيمية المعنية لأسبوع النوع الاجتماعي وتصميمها
- لعب دور نشط في المجموعة التوجيهية للنوع الاجتماعي وحضور الاجتماعات بصفة منتظمة
- ضمان تدفق المعلومات في الجهتين فيما بين الوحدة التنظيمية المعنية/البلدان من جانب والمجموعة التوجيهية للنوع الاجتماعي من جانب آخر
- تحديد الأشخاص الذين يمكن الاتصال بهم وتحديد الخبرات المتوفرة للمساعدة في حل مسائل أو مشاكل معينة
- توفير المعرفة الخاصة بالنوع الاجتماعي على المستوى القطاعي والقطري لشبكة معرفة النوع الاجتماعي
- إذا استدعى الأمر. تقديم المشورة حول إدماج الجوانب المتعلقة بالنوع الاجتماعي في اختصاصات بعثات التقييم. وعمليات استعراض التقدم. والتقييم
- حضور الاجتماعات الخاصة بالموافقة على مفاهيم العروض في الإدارة عند الضرورة

2. مهام إضافية يهض بها مسئول النوع الاجتماعي في الشركة

- تنسيق اجتماعات المجموعة التوجيهية للنوع الاجتماعي
- توجيه النصح لمسئولي النوع الاجتماعي الآخرين حول تنفيذ إستراتيجية النوع الاجتماعي
- العمل كشخص ذي مرجعية فنية لعضو اللجنة التنفيذية في المجموعة التوجيهية للنوع الاجتماعي
- رفع تقرير للجنة التنفيذيين مرة في السنة حول التقدم المحرز في تحقيق إستراتيجية النوع الاجتماعي والاحتياجات التي لا تزال مطلوبة
- تنسيق التمثيل الخارجي لإستراتيجية الشركة التي تتبعها المؤسسة وتنفيذها. بالتعاون مع الوحدة 02 (اتصالات المؤسسة)
- الاضطلاع بمسئولية التنسيق الشامل لإقامة مسابقة النوع الاجتماعي مرة كل سنتين وأسبوع النوع الاجتماعي مرة في السنة
- ضمان تبادل الخبرات بشأن الإستراتيجية بصفة منتظمة مع مسئول المساواة بين الجنسين.
- ضمان تحديث شبكة معرفة النوع الاجتماعي بصفة منتظمة



ج. مسئولو النوع الاجتماعي في المكاتب والمشاريع بالخارج

- إسداء النصح للمدراء ذوي الصلة (المسؤولين عن العقود والتعاون. والمدراء / المديرات القطريين) في تنسيق تنفيذ إستراتيجية النوع الاجتماعي ورصدها
- دعم المدراء في عملية الاستعراض السنوي للعمل المطلوب لتنفيذ استراتيجية النوع الاجتماعي
- رفع تقارير بشأن حالة تنفيذ إستراتيجية النوع الاجتماعي
- حفيز المدراء / المديرات والزملاء / الزميلات ورفع وعيهم فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين
- إسداء النصح حول إدماج الجوانب المتعلقة بالنوع الاجتماعي في اختصاصات عمليات التقدير والتقييم
- المشاركة في اجتماعات الموافقة على أوراق مفهوم العرض والإخطار بشأن التخصيص السليم لمؤشرات النوع الاجتماعي والالتزام بها
- إسداء النصح للمسؤولين عن العقود والتعاون بشأن رفع التقارير الخاصة بمؤشرات النوع الاجتماعي في تقارير التقييم. وتقارير سير العمل. والتقارير الختامية. وتقارير تقدم المشروع
- إذا استدعت الضرورة. نقل الخبرات الخاصة بالنوع الاجتماعي للمسؤولين عن العقود والتعاون
- إسداء النصح للمسؤولين عن العقود والتعاون بشأن استخلاص المعرفة ذات الصلة بالمساواة بين الجنسين الخاصة بدولة أو قطاع ما
- المشاركة في اجتماعات التشبيك وورش العمل

الاختصارات

الوزارة الاتحادية للتعاون الاقتصادي والتنمية	BMZ
مركز الهجرة الدولية والتنمية	CIM
الوزارة البريطانية للتنمية الدولية	DFID
المساواة بين الجنسين (اختصار باللغة الألمانية يستخدم كمؤشر للنوع الاجتماعي)	GG
المساواة بين الجنسين هدف ثانوي في المشروع	GG1
المساواة بين الجنسين هدف أساسي في المشروع	GG2
الخدمات الدولية	IS
الأهداف الإنمائية للألفية	MDGs
التوجيه والقواعد	O + R
تقرير تقدم المشروع	PPR
إدارة التخطيط والتنمية	P + D
التعاون الفني	TZ
الموافقة على مقترح المشروع	ZAK



المؤسسة الألمانية للتعاون الفني (جي تي زد)

Deutsche Gesellschaft für

Technische Zusammenarbeit (GTZ) GmbH

Postfach 5180

Eschborn 65726

Deutschland

ألمانيا

تليفون: +49 61 96 79 - 0

فاكس: +49 61 96 79-11 15

بريد إلكتروني: info@gtz.de

الموقع على الإنترنت: www.gtz.de