

الإدماج والنوع الاجتماعي



NORWEGIAN
REFUGEE COUNCIL

المستوى 2 - الحد الأدنى من المتطلبات

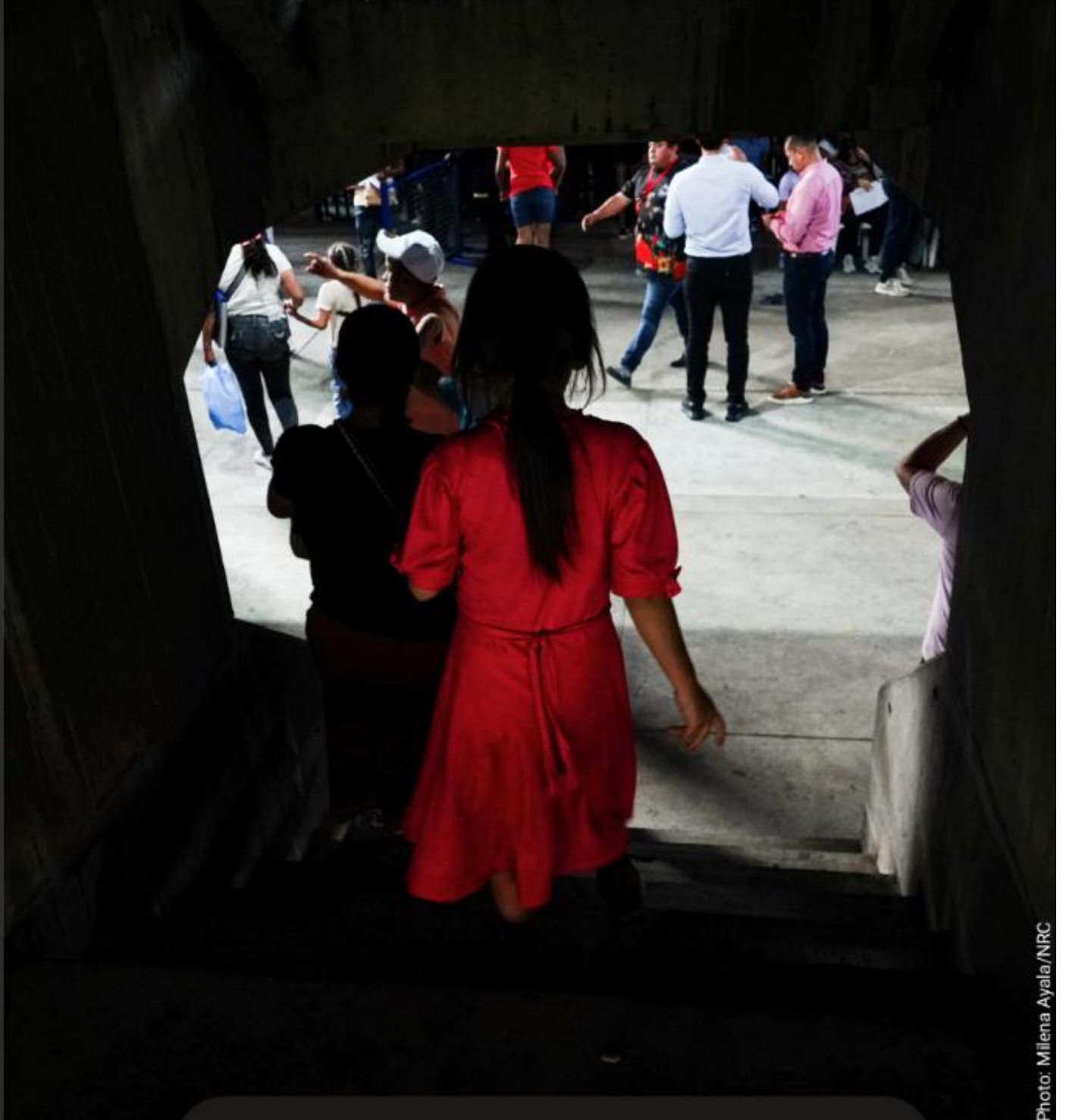


Photo: Milena Ayala/NRC

معلومات المستند:

العنوان	الإدماج والنوع الاجتماعي
النوع	المستوى 2
اعتمده	يان إيجلاندا، الأمين العام
المسؤول عنه	جير أولاف، نائب الأمين العام
من إعداد	أما أفريفا-تشي - الرئيس العالمي للتنوع والمساواة والإدماج دلفين برون - متخصص عالمي في النوع الاجتماعي والإدماج
النطاق	عالمي
المستندات ذات الصلة	سياسة المجلس الترويجي للاجئين للإدماج والنوع الاجتماعي سياسة الاستجابة المعايير الدنيا للبرامج الآمنة والشاملة سياسة التعبير عن الرأي سياسة الحماية قواعد السلوك سياسة المشاركة المجتمعية والمساءلة والورقة الإطارية للمشاركة المجتمعية والمساءلة سياسة الشراكات مع الجهات الفاعلة المحلية
التاريخ	تشرين ال2025
تاريخ المراجعة	
النسخة	1

جدول المحتويات

4.....	مقدمة	1
4.....	1-1 الغرض والنطاق:	
4.....	2-1 ما الغرض من المتطلبات الدنيا؟	
5.....	متطلبات البرامج	2
9.....	المتطلبات ذات الصلة بالقوى العاملة والثقافة التنظيمية	3
11.....	متطلبات سياساتنا واستراتيجياتنا وشراكتنا	4

1-1 الغرض والنطاق:

يحدد هذا المستند الحد الأدنى من المتطلبات المتعلقة بالإدماج والنوع الاجتماعي، وهو يكمل [سياسة المجلس الترويجي للاجئين للإدماج والنوع الاجتماعي](#). في حين أن السياسة (المستوى 1) توضح طموحات المجلس الترويجي للاجئين، فإن هذه المتطلبات الدنيا (المستوى 2) توضح كيف تضع منظماتنا التزاماتها موضع التنفيذ. ويتضمن هذا المستند المتطلبات الدنيا التي لا يمكن الانحراف عنها أو تغييرها. ويُطبق على المستوى العالمي على المجلس الترويجي للاجئين والكيانات التابعة له، بما في ذلك مكاتب مشروع القدرات الترويجي (نوركاب) ومكاتب التمثيل. ويتضمن أيضاً توصيات يمكن تعديلها وفقاً للسياق. ويقع على عاتق مدير الموارد البشرية والتنظيم والمدير التنفيذي للبرامج العالمية والمدير التنفيذي لنوركاب مسؤولية الامتثال لهذه المتطلبات الدنيا.

2-1 ما الغرض من المتطلبات الدنيا؟

تُمكن المتطلبات الدنيا جميع المكاتب من أن تكون واضحة بشأن الإجراءات المطلوبة لضمان مراعاة الإدماج والنوع الاجتماعي في برامجنا، وفي قوتنا العاملة وثقافتنا التنظيمية. ويتناول كل قسم من هذا المستند المتطلبات اللازمة لتحقيق التزامات المجلس الترويجي للاجئين الأربعة فيما يتعلق بالإدماج والنوع الاجتماعي. وبما أنها غالباً ما تساهم في تحقيق العديد من الالتزامات، فقد قُسمت إلى مجموعات على النحو التالي:

القسم 2: متطلبات البرامج	الالتزام 1: يعتمد المجلس الترويجي للاجئين في جميع برامجها على فهم قوي للمسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي والتنوع
	الالتزام 2: يقدم المجلس الترويجي للاجئين برامج إنسانية تعمل على تعزيز المساواة بين الجنسين وتدعم الإدماج
القسم 3: متطلبات قوتنا العاملة وثقافتنا التنظيمية	الالتزام 3: يلتزم المجلس الترويجي للاجئين ببناء قوة عاملة متنوعة وثقافة تنظيمية شاملة وأمنة وعادلة تعكس طبيعة المجتمعات التي نقدم خدمات لها وتحترمها
القسم 4: متطلبات سياساتنا واستراتيجياتنا وشرائكاتنا	الالتزام 4: يُضخّن المجلس الترويجي للاجئين الإدماج والنوع الاجتماعي في جميع أعماله وشرائكاتنا وسياساته واستراتيجياته

يوضح كل قسم الإجراءات المطلوبة من الفرق القطرية والإقليمية والعالمية وكذلك من مكاتب التمثيل.

ويمكن الإطلاع على مزيد من المعلومات حول الأدوار والمسؤوليات وشرح لنهج المجلس الترويجي للاجئين فيما يتعلق بالإدماج والمساواة بين الجنسين في البرامج في [الملحق 1](#) و [الملحق 2](#).

الالتزامات ذات الصلة الواردة في السياسة
 الالتزام 1: يعتمد المجلس الترويجي للاجئين في جميع برامجهم على فهم قوي للمسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي والتنوع
 الالتزام 2: يقدم المجلس الترويجي للاجئين برامج إنسانية تعمل على تعزيز المساواة بين الجنسين وتدعم الإدماج

ستقوم فرق المجلس الترويجي للاجئين بما يلي:

تماشياً مع المعايير الدنيا للبرامج الآمنة والشاملة

وكجزء من خطط عمل البرمجة الآمنة والشاملة للمكاتب القطرية:

1. ضمان تركيز تحليل البرمجة الآمنة والشاملة على مسائل النوع الاجتماعي والتنوع لفهم الاحتياجات والقدرات المتباينة والمخاطر المحددة المتعلقة بحماية المجموعات المختلفة، بما في ذلك كيفية تأثير ذلك على وصول الأشخاص العادل والمجدي إلى المساعدة (تحليل البرمجة الآمنة والشاملة (المعيار 1)).¹
2. استخدام نتائج تحليل البرمجة الآمنة والشاملة، الذي يشمل النوع الاجتماعي، للوقوف على المخاطر المتعلقة بالسلامة التي تنطوي عليها برامجنا والعمل على تخفيفها، وذلك لتجنب إلحاق الضرر بالمشاركين أو تفاقم أوجه عدم المساواة المتعلقة بالنوع الاجتماعي. ومراقبة المخاطر بشكل مستمر ووضع آليات للحماية وعدم الإضرار، مع إيلاء الاهتمام المدروس بالفتيات والنساء والمجموعات المعرضة للخطر (البرمجة الآمنة والشاملة على مستوى عملية إدارة دورة المشاريع (المعيار 1)).
3. العمل بصفة مستمرة على تكييف المشاريع لضمان قدرة الجميع على الوصول بشكل عادل ومتساوٍ إلى المساعدة المقدمة، مع الاهتمام بالمجموعات الأكثر عرضة لخطر الإقصاء (الإدماج (المعيار 12)).
4. إدراج البيانات المصنفة حسب النوع الاجتماعي والبيانات المصنفة حسب حالة الزوج في جميع مؤشرات المخرجات الإلزامية ذات الصلة التي تستخدم ذلك للوقوف على الفجوات أو أوجه عدم التكافؤ في التدخلات ومعالجتها (تصنيف البيانات (المعيار 2)).
 ويوصى بأن تجمع الفرق القطرية البيانات المصنفة حسب العمر والإعاقة وتستخدمها، عندما يكون ذلك ممكناً² والعمل على تكييف عمليات الاستهداف والتواصل وإعداد البرامج بناءً على البيانات التي تم جمعها.
5. ضمان إشراك النساء والشباب وكبار السن والأشخاص ذوي الإعاقة وغيرهم من الفئات الضعيفة في سياقات محددة بشكل هادف في المشاورات والقرارات في جميع مراحل الاستجابة، مع إيلاء اهتمام خاص لأولئك الأكثر عرضة لخطر الإقصاء أو الإهمال. (المشاركة (المعيار 14) والورقة الإرشادية للمشاركة المجتمعية والمساءلة الخاصة بالمجلس)
6. التأكد من سهولة الوصول إلى آليات لتقديم الملاحظات المجتمعية وكفائها، والتي تركز على تحديد المعوقات التي قد تواجهها النساء والأطفال والشباب وغيرهم من الفئات المعرضة لخطر الإقصاء. واتخاذ إجراءات سريعة لمعالجة المخاوف والمخاطر التي أثارها المشاركون في المشروع (آليات الشكاوى والملاحظات (المعيار 13) ودليل المجلس لآليات الشكاوى والملاحظات).
7. إحالة الفئات السكانية المتضررة، مثل الأشخاص ذوي الإعاقة والأطفال الذين يحتاجون إلى مساعدة وقائية والناجين من العنف القائم على النوع الاجتماعي، إلى مقدمي الخدمات المتخصصين، عند الضرورة (الإحالات (المعيار 1)).
8. التأكد من أن مقترحات المشاريع توضح كيفية تأثير الفئات العمرية المختلفة والجنسين، بما في ذلك الأشخاص ذوي الإعاقة، بشكل مختلف بالأزمة ولماذا. وشرح كيفية معالجة المخاطر والمعوقات المحددة التي يواجهونها في الوصول إلى الخدمات واستخدامها (معايير البرمجة الآمنة والشاملة (1ب) على مستوى عملية إدارة دورة المشاريع).
9. التأكد من أن الموظفين الذين يشرفون على البرامج والعمليات يفهمون كيفية تضمين النوع الاجتماعي والإدماج في تدخلاتهم. والتأكد على الأقل من أن الموظفين يتبعون دورات التعلم الإلكتروني الإلزامية من منصة كايا بشأن البرمجة الآمنة والشاملة (مسؤولية الموظفين (المعيار 3)).

¹ يُرجى الرجوع إلى دليل تحليل البرامج الآمنة والشاملة. تجدر الإشارة إلى أن تحليل البرامج الآمنة والشاملة يتضمن بالفعل مراجعة ثانوية للبيانات تغطي النوع الاجتماعي. ويجب عدم إجراء تحليل سريع مستقل للنوع الاجتماعي إلا في ظروف محددة تتطلب فهماً أعمق للمسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي مقارنةً بما يوفره تحليل البرامج الآمنة والشاملة. وإرشادك في عملية إجراء التحليل، يُرجى قراءة المذكرة التوجيهية للتحليل السريع للنوع الاجتماعي.

² يجب تدريب الموظفين الذين يجمعون البيانات عن الأشخاص ذوي الإعاقة على الأساليب والأدوات، مثل مجموعة الأسئلة القصيرة الخاصة بفرق واشنطن حول الإعاقة والنموذج المحدد المتعلق بتأدية الوظائف عند الأطفال.

مراعاة العمر والإعاقة والتنوع في تدخلاتنا

إلى جانب النوع الاجتماعي، من المهم أن ننظر إلى الهويات الأخرى للفرد النازح.

أخذ العمر في الاعتبار في برامجنا:

تتغير احتياجات الشخص وقدراته ونقاط ضعفه بمرور الوقت، وذلك اعتماداً على المرحلة التي يكون فيها في دورة حياته. وتختلف الاحتياجات أو المخاطر التي تتعلق بالرضيع أو الطفل عن الاحتياجات التي تتعلق بالشخص البالغ أو الشخص الأكبر سناً. ويؤثر العمر على قدرة الفرد على التعامل مع الأزمات الإنسانية والتعافي منها، ويمكن أن يعزز أو يقلل منها. ولذلك، يجب أن تكون برامج المجلس الترويجي للاجئين سهل الوصول إليها بالنسبة لمختلف الفئات العمرية ومكيفة مع احتياجاتها، بما في ذلك الأطفال والشباب والبالغين وكبار السن.

ضمان إمكانية وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى الخدمات:

الإعاقات الجسدية أو العقلية أو الفكرية أو الحسية طويلة الأمد، بالتفاعل مع المعوقات المختلفة، قد تعيق قدرة الأشخاص المجتدية على الوصول إلى البرامج والمشاركة الفعالة فيها. وتقع على عاتق جميع الجهات الفاعلة الإنسانية مسؤولية ضمان إمكانية وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى برامجها وتوفير *التهيئة المعقولة* حيثما كان ذلك ضرورياً ومناسباً³. ومن الأمثلة على ذلك إضافة المنحدرات في المدارس والمراحيض (تصميم عالمي).

استكشف، حيثما أمكن، كيف يمكن إدماج الأشخاص المنتمين لمجتمع الميم (LGBTQIA+) بأمان في برامجنا:

وفي حين تتحمل المجتمعات الضعيفة في أوقات الأزمات العبء الأكبر للتأثير وغالباً ما تُغفل في عملية الاستجابة والتعافي، فإن هذا الضعف يتفاقم بالنسبة لمجتمع الميم بسبب الوصمة والتمييز القائمين. ولم تلبى الاستجابات الإنسانية دائماً الاحتياجات المحددة للأفراد المنتمين لمجتمع الميم. وقد يؤدي الفهم الثقافي المحدود إلى عدم حصولهم على الدعم الكافي، بينما قد يؤدي التمييز المنهجي إلى إقصائهم. ومثل جميع الأشخاص المتأثرين بالأزمات، يتمتع الأفراد المنتمون لمجتمع الميم بالحق في الأمان والكرامة والخدمات الأساسية. يعترف المجلس الترويجي للاجئين بالتمييز الخاص الذي تواجهه مجموعات مجتمع الميم غالباً في البرامج وفي العمل. ونحن ملتزمون مع مرور الوقت بتعزيز قدراتنا ومعرفتنا بشأن كيفية ضمان الإدماج الآمن لهذه المجموعات في خدماتنا بشكل أفضل، وذلك من خلال الاستثمار في القدرات والثقافة التنظيمية. وتمشياً مع التزامنا بعدم التسبب في أي ضرر، فإننا سنضمن مواصلة الإدماج دون تعريض الأفراد لمزيد من المخاطر. ويُرجى التواصل مع فريق المشاركة المجتمعية والإدماج إذا كنت ترغب في العمل على تحقيق الإدماج الآمن للأشخاص المنتمين لمجتمع الميم في برامجك القطرية.

ستقوم الفرق الإقليمية التابعة للمجلس بما يلي:

1. العمل كجزء من تعاونهم مع المكاتب القطرية على التأكد من أن البرامج متوافقة مع التزامات المجلس فيما يتعلق بالإدماج والمساواة بين الجنسين.
2. التأكد من أن موظفي البرنامج لديهم فهم لكيفية مراعاة الإدماج والنوع الاجتماعي. ([مسؤولية الموظفين وفقاً لمعيار البرمجة الآمنة والشاملة \(3ب\)](#)).

³ ويعني هذا تعديل خدماتنا (أي تهيئتها) إما لتجنب فرض عبء غير متناسب أو غير مبرر على الأشخاص ذوي الإعاقة أو لتمكينهم من ممارسة حقوقهم الإنسانية وحرياتهم الأساسية على قدم المساواة مع الآخرين. "المبادئ التوجيهية للجنة الدائمة بين الوكالات بشأن إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة"

⁴ المثلثات والمثلثون ومزدوجو الميل الجنسي ومغايرو الهوية الجنسية وأحرار الجنس أو المتسائلون عن ميولهم وثنائيو الجنس واللاجسيون (تستخدم علامة "+" للإشارة إلى نهج شامل لجميع الأشخاص ذوي التوجهات الجنسية والهوية الجنسية المختلفة). ويرجى ملاحظة أنه في حين يتم فهم مصطلح مجتمع الميم واستخدامه بشكل متزايد في مناطق مختلفة من العالم، قد يفضل الأشخاص المنتمون له في العديد من البلدان مصطلحات أخرى للتعريف بأنفسهم. ويُستخدم المصطلح البديل SOGIESC (التوجه الجنسي والهوية الجنسية والتعبير عنها والخصائص الجنسية) بشكل متزايد.

1. ضمان أن تتمتع فرق البرامج العالمية بالمسؤولية والقيادة والكفاءة فيما يتعلق بالإدماج والنوع الاجتماعي في مجالات برامجها، وذلك بالبناء على العمل المنجز في البرمجة الأمانة والشاملة. ويشمل ذلك ما يلي:
 - التأكد من أن إجراءات التشغيل القياسية الجديدة والإجراءات والإرشادات والأدوات تراعي الإدماج والنوع الاجتماعي. وجمع الممارسات الواعدة والجيدة ذات الصلة ونشرها.
 - العمل مع المتخصصين العالميين في مجال النوع الاجتماعي والتنوع لمواصلة بناء القدرات، وذلك بهدف دعم الفرق القطرية في تحديد وتنفيذ أهداف الإدماج والنوع الاجتماعي المحددة في خطط عملهم الخاصة بالبرمجة الأمانة والشاملة.
 - تحديد ودعم السياقات والبرامج المحددة التي يكون فيها النوع الاجتماعي والتنوع أولوية أو يجب أن يكونا كذلك، وذلك بالتنسيق مع الفرق الإقليمية.
 - نشر التدريب ذي الصلة بالبرمجة الأمانة والشاملة والنوع الاجتماعي مع الموظفين عبر الخط الفني وتعزيز دورات التعلم الإلكتروني الإلزامية من منصة كايا بشأن البرمجة الأمانة والشاملة (مسؤولية الموظفين وفقاً لمعيار البرمجة الأمانة والشاملة (3ب)).
 - مساعدة الفرق القطرية في تطوير البرامج التي تأخذ بالاعتبار احتياجات وأولويات الأشخاص المتضررين المتباينة وتعالجها. والتأكد من أن هذا ينعكس بشكل كافٍ في المقترحات المقابلة.
2. التأكد من وجود متخصصين عالميين مكرسين في مسائل النوع الاجتماعي والتنوع بشكل مستمر:
 - دعم الفرق القطرية المختارة من خلال تحقيق الأهداف الخاصة بالإدماج والنوع الاجتماعي في خطط عمل البرمجة الأمانة والشاملة.
 - ترسيخ إضفاء الطابع المؤسسي على الإدماج والنوع الاجتماعي في إجراءات إعداد برامج المجلس الترويجي للاجئين، مثل دمج تحليل البرمجة الأمانة والشاملة في عملية إدارة دورة المشاريع، فضلاً عن مراقبة عملية التنفيذ، بما في ذلك من خلال الرقابة الرئيسية.
 - بناء قدرات الموظفين لتمكينهم من توجيه الفرق القطرية، وتيسير التدريب عن بعد والتدريب الشخصي للموظفين، بما في ذلك تدريب المدربين.
 - استخدام الموارد ذات الصلة بالبرمجة الأمانة والشاملة والنوع الاجتماعي وتحديثها ونشرها، مثل دورات التعلم الإلكتروني من منصة كايا بشأن البرمجة الأمانة والشاملة وعلى وجه الخصوص تدريب المجلس الترويجي للاجئين بشأن النوع الاجتماعي والإرشادات والأدوات ذات الصلة.

الوفاء بالتزاماتنا في مختلف السياقات

سيلتزم المجلس الترويجي للاجئين بجميع القوانين واللوائح والمعايير الدولية ذات الصلة بالتنوع والمساواة والإدماج، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر قوانين مكافحة التمييز ومبادئ حقوق الإنسان. وقد يفرض السياق الثقافي والقوانين الوطنية وحساسية مسائل التنوع قيوداً على المجلس. ومع ذلك، سيعمل المجلس دائماً على تعزيز المساواة بين الجنسين والإدماج إلى أقصى حد ممكن.

تضمن نوركاب ما يلي:

1. مراعاة اعتبارات الإدماج والنوع الاجتماعي في توجيه شراكات نوركاب ومهامها وجهودها في المناصرة وبرامجها، وتحليل ومعالجة قضايا الإدماج والنوع الاجتماعي على وجه التحديد عند إعداد الأعمال الجديدة والعروض التي تقدمها نوركاب لشركائها.
2. أن يعمل خبراء نوركاب على تعزيز ثقافة الإدماج والنوع الاجتماعي في البرامج وداخل المؤسسات حيثما كان ذلك مناسباً.
3. أن تستند جميع المذكرات المفاهيمية وعروض المشاريع إلى تحليل الإدماج والنوع الاجتماعي وأن تعالج القضايا ذات الأولوية.
4. استخدام مؤشرات النوع الاجتماعي والإعاقة والعمر، والترويج لها، والإبلاغ عنها في المشاريع وبين شركاء نوركاب حيثما كان ذلك مناسباً.
5. تقديم إيجاز قبل المغادرة حول القضايا الرئيسية المتعلقة بالاندماج والتنوع الاجتماعي، مع التركيز على السياقات التي يعمل فيها موظفو وخبراء نوركاب.
6. تشجيع الموظفين والخبراء على استخدام أدوات الإدماج والنوع الاجتماعي والتدريب عبر الإنترنت الذي يقدمه المجلس الترويجي للاجئين والشركاء الآخرين.

توضيح دور نوركاب في إعداد البرامج

لا تنفذ نوركاب البرامج أو تقدم الخدمات بشكل مباشر، بل تتعاون مع الشركاء لتعزيز الحماية والمساواة بين الجنسين وتلبية حقوق الإنسان. وغالباً ما ترجع التحديات الحالية في القدرة على معالجة انتهاكات الحماية والجنس الاجتماعي والحقوق إلى نقص الخبرة. وتعزز نوركاب قدرة وكالات الأمم المتحدة والهيئات الحكومية الدولية الإقليمية والسلطات الوطنية على تحقيق الإدماج والمساواة بين الجنسين.

3 المتطلبات ذات الصلة بالقوى العاملة والثقافة التنظيمية

الالتزامات ذات الصلة في السياسة

الالتزام 3: يلتزم المجلس الترويجي للاجئين ببناء قوة عاملة متنوعة وثقافة تنظيمية شاملة وأمنة وعادلة تعكس طبيعة المجتمعات التي نقدم خدمات لها وتحترمها

المتطلبات على جميع المستويات، بما في ذلك نوركاب:

1. ضمان تحمل المسؤولية والقيادة والكفاءة في مجال الإدماج والنوع الاجتماعي في جميع مجالات عملياتنا التشغيلية وأنظمتنا وإجراءاتنا طوال دورة حياة الموظف.
2. توفير فرص عمل عادلة لجميع الأفراد من خلال إقامة المبادرات، على سبيل المثال:
 - يجب على مديري التعيينات ومركز التوظيف العالمي إدراج شركاء التوظيف ومواقع التوظيف المتنوعة بشكلٍ استباقي التي تلي احتياجات المرشحين المتنوعين والفئات غير الممثلة تمثيلاً كافياً عند الإعلان عن الوظائف الخارجية.
 - مراعاة المؤهلات الأخرى التي تضيف قيمة إلى المرشح إلى جانب المؤهلات التعليمية الرسمية (مثل الكفاءات، والمهارات القابلة للنقل، والخبرة العملية، وغير ذلك) بدلاً من المؤهلات الرسمية، مع التركيز على الكفاءات والخبرات.
 - ضمان أن تضم هيئة التعيين مشاركين متنوعين، بما في ذلك موظفين من خلفيات مختلفة (الجنس والعمر وعوامل الهوية الأخرى).
 - ضمان التنوع في قائمة المرشحين المختصرة من خلال الإدماج الاستباقي للفئات غير الممثلة تمثيلاً كافياً، مثل النساء وذوي الإعاقة، طوال جميع مراحل عملية التوظيف.
 - حيثما أمكن، تطبيق أنظمة/عمليات التوظيف دون الكشف عن هوية المرشحين في مراحل التوظيف الأولية، بحيث يتم إخفاء التفاصيل الشخصية للمرشحين عن مدراء التعيين لتعزيز العدالة والشمول عن طريق الحد من التحيز دون وعي.
 - المساواة بين النساء والرجال والموظفين غير المنتمين للجنسية الثنائية في الأجر مقابل أعباء العمل المتكافئة، وفرص التوجيه، وإجازة الأمومة والأبوة مدفوعة الأجر حيثما أمكن ذلك ضمن المعايير المعقولة المحددة.
3. في إطار التطوير والتدريب التنظيمي المستمر، ينبغي بناء قدرات الموظفين ومهاراتهم التحليلية فيما يتعلق بأهمية المساواة بين الجنسين والادماج وتداخل أشكال التمييز، بما في ذلك التحيز اللاواعي، والكفاءة الثقافية، والقيادة الشاملة، و"عدم الإضرار". وتضمن مناهج مواد تعليمية مناسبة تراعي الفوارق بين الجنسين والتنوع في جميع مبادرات تعزيز قدرات الموظفين.
4. ضمان أن تعكس جميع خطط التشغيل السنوية والأوصاف الوظيفية وخطط الأداء التزام المجلس الترويجي للاجئين بالمساواة والشمول.
5. استقطاب واستبقاء الموظفين الملتزمين بتعزيز المساواة بين الجنسين والإدماج والمساواة الاجتماعية والعرقية.
6. تحسين المعدات والمرافق لضمان سهولة وصول جميع الموظفين إلى بيئة المكتب.
7. الاعتراف بالقيمة المتأصلة في تنوع وجهات النظر والخبرات والخلفيات، والسعي بجد إلى إشراك الموظفين من مختلف أقسام المؤسسة ومستوياتها في مختلف المراحل وعلى مدار عمليات صنع القرار.
8. تحليل ومراقبة تحليلات موظفينا الداخليين للحصول على فهم أفضل لتكوين الموارد البشرية من حيث النوع الاجتماعي والتنوع على جميع المستويات (الإدارة والموظفون). وسيتم فحص البيانات لتحديد العقبات المحتملة التي تحول دون تكافؤ الفرص ووضع الاستراتيجيات، وإدراج البيانات في خطة عمل التنوع والإدماج والمساواة لمعالجة أي إشارة على عدم المساواة.
9. اتخاذ جميع التدابير اللازمة لمنع جميع أشكال التحرش الجنسي والاستغلال والاعتداء، بما في ذلك الاعتداء على الأطفال في جميع البرامج والعمليات، والرد عليها بما يتماشى مع سياسة الصون ومتطلبات الصون الدنيا ودليل آليات الشكاوى والملاحظات.
10. ولدفع عجلة التغيير المنهجي عبر جميع أقسام منظمنا، حيثما يكون ذلك مناسباً، يوصى بشدة باتخاذ الإجراءات التالية على جميع المستويات:
 - تعزيز القيادة الشاملة المنصفة للجنسين وممارسات تقاسم السلطة والنهج القائمة على المساواة بين الجنسين، وتقديم نماذج يُحتذى بها.
 - ضمان أن قوتنا العاملة تعكس تنوع المجتمعات التي نخدمها، مع الحفاظ على صلتها بالمجتمعات التي تحتاج إلى دعمنا واستجابتها لها.
 - يجب أن تشمل المناصب تمثيلاً متنوعاً للأعضاء في جميع مستويات القيادة العليا.
 - تشجيع التمثيل المتنوع على جميع المستويات، بما في ذلك الموظفون، وفرق الاستجابة السريعة، والقيادة.

- العمل بروح التعاون (سواءً بين أعضاء فرق العمل أو على مستوى الإدارات والمناطق والبلدان) والبحث عن فرص لتبادل الخبرات والمعارف حول النوع الاجتماعي والتنوع وجوانب أخرى من السمات الشخصية، لإيجاد استراتيجيات أكثر فعالية:
 - لتعزيز المساواة، واحتضان التنوع، وفهم جوانب أخرى من السمات الشخصية:
 - لتعزيز المشاركة وتكافؤ الفرص لمن يتعرضون للتمييز أو الإهمال أو التهميش.
- استخدام البيانات لتمكين إجراء محادثات واتخاذ قرارات فعالة تتعلق بدورة حياة الموظف وتخطيط القوى العاملة.
- مراجعة البرامج والمبادرات وخطط العمل وتكرارها لضمان تأثيرها على التقدم المحرز مقارنة بالمقاييس الواردة في بطاقات الأداء (بما في ذلك المهارات الفنية والسلوكيات).

تنولى الفرق الإقليمية والقطرية التابعة للمجلس النرويجي للاجئين المهام التالية:

1. يتحمل المديرون الإقليميون وفرقهم الإقليمية المسؤولية عن وضع خطط التنوع والمساواة والإدماج على المستوى القطري. يتولى المديرون القطريون والفرق وضع خطط عمل التنوع والمساواة والإدماج على المستوى القطري في المكاتب، مع إيلاء الاهتمام الواجب لكيفية تضمين قضايا النوع الاجتماعي والتنوع ومتابعتها ورصدها.

تنولى الفرق العالمية التابعة للمجلس النرويجي للاجئين المهام التالية:

1. مراجعة خطط العمل العالمية للتنوع والإنصاف والإدماج (بما في ذلك البيانات/المقاييس على المستويين الإقليمي والقطري) مع إيلاء الاهتمام الواجب بكيفية إدراج قضايا النوع الاجتماعي والتنوع وتتبعها ورصدها.
2. وضع وتنفيذ سياسات تنظيمية وشخصية تعزز المساواة بين الجنسين من خلال توفير بيئة عمل محترمة ومرنة وأمنة للأفراد من جميع الأجناس.
3. اتخاذ خطوات استباقية لتقليل السلبيات أو إزالة الحواجز على مستوى جميع الموظفين، ومساعدة المجموعات المحرومة أو الممثلة تمثيلاً ضعيفاً في قوتنا العاملة.
4. تعزيز وعي الموظفين وتدريبهم وتنقيفهم، وضمان وجود أنظمة فعالة لتقييم المخاطر وتخفيفها وإدارتها (أي المخاطر التشغيلية، والمخاطر المرتبطة بالسمعة، ومخاطر ثقافة مكان العمل، ومخاطر الامتثال). يرجى الرجوع إلى [سياسة إدارة المخاطر](#) لدينا ووضع إجراءات فعالة للإبلاغ والرقابة.

تنولى نوركاب القيام بما يلي:

توفير فرص عمل متكافئة على مستوى نوركاب:

1. ضمان مراعاة النوع الاجتماعي والتنوع عند اختيار خبراء جدد وإدارة فريق الخبراء. ويشمل ذلك التوظيف، وإدارة المواهب، وتنمية القدرات، وتدريب الموظفين الجدد، والتأهيل، والتسريح، وتقييم المخاطر، والمتابعة أثناء المهام.
2. ضمان أن مجموعات الخبراء لدى نوركاب تعكس التنوع في المجتمعات التي تعمل بها نوركاب، مع الحفاظ على صلتها بالمجتمعات التي تحتاج إلى دعمنا واستجابتها لها.
3. عند الاقتضاء، سنعمل نوركاب على تعزيز الترابط بين مشاريعها ومهام الخبراء في مجالات التقييم والتقييم المجتمعي، والعنف القائم على النوع الاجتماعي، والحماية، والنوع الاجتماعي، وحقوق الإنسان.

4 متطلبات سياساتنا واستراتيجياتنا وشراكتنا

الالتزامات ذات الصلة الواردة في السياسة

الالتزام 5: يُضمن المجلس النرويجي للاجئين مبادئ الإدماج والنوع الاجتماعي في جميع أعماله وشراكته وسياساته واستراتيجياته.

المتطلبات على جميع المستويات، بما في ذلك نوركاب:

1. تحديث جوانب الأمن من منظور النوع الاجتماعي في تدريبات السلامة والأمن، بحيث تُعالج المخاطر المُتطورة في مختلف السياقات القطرية بشكل سليم.
2. إبراز وتعزيز التنوع والمساواة في التواصل والمناصرة والتمثيل في المجلس النرويجي للاجئين، باستخدام طرق التواصل الكتابي والشفهي والمرئي الذي يتجنب التحيز والصور النمطية والأعراف الضارة، بما في ذلك تلك القائمة على النوع الاجتماعي والتوجه الجنسي والإعاقة والعرق. وضمان قيام الموظفين من خلفيات متنوعة بدور المتحدثين باسم المجلس النرويجي للاجئين، مما يُعزز الشمولية والوصول بقوة إلى قاعدة عريضة من الجمهور.
3. ضمان مراعاة النوع الاجتماعي والتنوع في جمع التبرعات، وإبلاغ جميع الأقسام في المجلس بأولويات المانحين في هذا الصدد.
4. يُوصى بزيادة التركيز على الإدماج والمساواة بين الجنسين في استراتيجيات بطاقات الأداء المتوازن التي سيتم الإبلاغ عنها خلال التقارير الثلاثة التي تقدم سنوياً.

تتولى الفرق القطرية التابعة للمجلس النرويجي للاجئين المهام التالية:

1. فيما يتعلق ببرامجنا، بناء شراكات عادلة وتعاونية مع المنظمات القائمة على الحقوق (مثل منظمات حقوق المرأة، والمنظمات التي تقودها النساء، ومنظمات العدالة الاجتماعية، ومنظمات حقوق الإنسان) والمنظمات التمثيلية (مثل المنظمات التي يقودها اللاجئون، ومنظمات الشباب، ومنظمات مجتمع الميم، والمنظمات التي تُعنى بالأشخاص ذوي الإعاقة). والتعاون على تعزيز قدرات المجلس النرويجي للاجئين على فهم ومعالجة العوائق التي تحول دون حصول فئات سكانية محددة من النازحين على المساعدة، وتوصيل صوت المجتمعات المهمشة. وضمان أن يكون هذا التعاون قائماً على الأولويات المحلية دون أي تجزئة أو تهميش لمعارف الجهات الفاعلة المحلية وتجاربها المعيشية وممارساتها.
2. حيثما يكون ذلك مناسباً، يُوصى بما يلي:
 - مناقشة وفهم وجهات نظر الجهات الفاعلة المحلية التي نتعاون معها، وقدراتها واهتمامها بالاستجابات المراعية للنوع الاجتماعي.
 - اختيار المنظمات الشريكة التي تُشاركنا قيم المساواة وعدم التمييز، باستخدام الأدوات المناسبة.
 - تعزيز التعلم المتبادل وطرح الأفكار عن الإدماج والنوع الاجتماعي بين الموظفين والجهات الفاعلة المحلية، ومشاركة هذا التعلم داخل المجلس النرويجي للاجئين.
 - تزويد الجهات الفاعلة المحلية بالموارد اللازمة لبناء قدراتها في مجال الإدماج والنوع الاجتماعي في البرامج (مثل وضع ميزانية لتكاليف التدريب، والتواصل مع المنظمات المتخصصة، وتوفير مساحة للابتكار، والأفكار والمعلومات).
3. ضمان تضمين الإدماج والنوع الاجتماعي في عملياتنا التشغيلية الداخلية والخارجية، كما هو الحال في إدارة مخاطر السلامة والأمن، وخلال تنفيذ الحد الأدنى من متطلبات الصون:
 - تضمين عوامل النوع الاجتماعي والتنوع الأخرى المحددة التي قد تزيد من المخاطر، بالإضافة إلى تدابير التخفيف لمعالجتها في تقييمات المخاطر الأمنية وسجلات المخاطر.
 - دمج النوع الاجتماعي ونواحي التنوع الأخرى في حزم معلومات ما قبل المغادرة وإيجاز الوصول، بالإضافة إلى إيجاز ما قبل المهام الميدانية.

تتولى الفرق الإقليمية التابعة للمجلس النرويجي للاجئين المهام التالية:

1. تسليط الضوء على القضايا الإقليمية الرئيسية المتعلقة بالنوع الاجتماعي والتنوع للجهات المانحة والشركاء والمهاجرين الآخرين، بما يظهر أن أصوات المجتمعات المهمشة مسموعة ومراعية في أنشطتنا في مجال المناصرة، وإعداد البرامج، وتطوير الأعمال، وجمع التبرعات.
2. ضمان أن الدعم المقدم للفرق القطرية فيما يتعلق بتطوير الأعمال، وجمع التبرعات، والشراكات، يتضمن تقديم المشورة بشأن جوانب النوع الاجتماعي والتنوع.

تتولى الفرق العالمية التابعة للمجلس النرويجي للاجئين المهام التالية:

1. ضمان تضمين الإدماج والمساواة بين الجنسين في جميع مجالاتنا التنموية وسياساتنا الجديدة، بما في ذلك على سبيل المثال العمل على إشراك المجتمع والمساءلة، والمناخ والبيئة، والاعتماد على الذات والحلول الدائمة، والمنتجات الرقمية، وأنظمة السوق، والتعاون مع الشركاء المحليين.
2. بالتنسيق مع الفرق الإقليمية، تحديد السياقات التي ينبغي فيها دعم المساواة بين الجنسين والاهتمام بقضايا التنوع المحددة.

تتولى نوركاب القيام بما يلي:

1. ضمان تحمل المسؤولية والقيادة والكفاءة في مجال الإدماج والنوع الاجتماعي في البرامج والمشاريع والعمليات التشغيلية، بما في ذلك إدارة مخاطر السلامة والأمن ونهج الصون.
2. ضمان أن تتضمن سجلات المخاطر تحديداً لعوامل الإدماج والتنوع التي يمكن أن تزيد من المخاطر، بالإضافة إلى تدابير التخفيف.
3. ضمان مراعاة إجراءات التشغيل القياسية والإجراءات والتوجهات والأدوات الجديدة/المنقحة للإدماج والمساواة بين الجنسين.
4. جمع وتبادل أفضل الممارسات المتعلقة بالإدماج وتعميمها.
5. توجيه الدعوة بالتعاون مع المنظمات الشريكة لتبني قيم "نوركاب" المتمثلة في المساواة وعدم التمييز.
6. حيثما كان ذلك مناسباً، ستعزز "نوركاب" أيضاً المناصرة القائمة على الأدلة بشأن الحماية والمساواة بين الجنسين والمشاركة المجتمعية والشمولية.