



تم الإصدار في يوليو 2023  
حقوق الصورة: ساسي حريب

## 1. الغرض

اعتباراً أن شركة أطر تعود ملكيتها لمجموعة من النساء، بالإضافة أن 50٪ من المناصب القيادية تتولاها النساء، وتؤمن الشركة بتعزيز المساواة بين الجنسين في كل عملياتها وعبر جميع مشاريعها، حيث إننا نهدف إلى تعزيز بيئة عمل شاملة يتمتع فيها جميع الموظفين بغض النظر عن الجنس بفرص متساوية للنمو والنجاح. ومن خلال ضمان المساواة بين الجنسين في القيادة، تهدف أطر أن تكون نموذجاً للتنوع والشمول في ليبيا وخارجها. وحيث أننا ملتزمين بالمساواة بين الجنسين في إدارة الموارد البشرية والثقافة التنظيمية والمشاركة المجتمعية، تسعى شركة أطر جاهدة إلى قيادة الطريق في تعزيز المساواة بين الجنسين في ليبيا وخارجها.

هدفنا هو التوافق مع الأطر والتشريعات المحلية والاتفاقيات الدولية التي تدافع عن حقوق المرأة والمساواة والتي تشمل:

1. الإعلان العالمي لحقوق الإنسان – 1948
2. اتفاقية الحقوق السياسية للمرأة – 1953
3. العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية – 1966
4. العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية – 1966
5. اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) – 1979
6. استراتيجيات نيروبي التطلعية للنهوض بالمرأة – 1985
7. اتفاقية حقوق الطفل – 1989
8. إعلان وبرنامج عمل فيينا – 1993
9. إعلان القضاء على العنف ضد المرأة – 1993
10. إعلان ومنهاج عمل بيجين – 1995
11. قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة رقم 1325 بشأن المرأة والسلام والأمن – 2000
12. بروتوكول الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب بشأن حقوق المرأة في أفريقيا (بروتوكول مابوتو) – 2003
13. قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة رقم 1820 بشأن العنف الجنسي في حالات النزاع – 2008
14. أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة 2015 – (SDGs)
15. اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 بشأن العنف والتحرش في مكان العمل – 2019
16. قانون رقم (12) لسنة 2010 (علاقات العمل) – ليبيا

## 2. إطار السياسة

تنطبق هذه السياسة على كل من:

- موظفي شركة أطر، والمتعاقدين، والمتطوعين والاستشاريين.
- أصحاب المصلحة والمستفيدين، بما في ذلك الأفراد والمجتمعات المشاركة في برامج ومشاريع شركة أطر.
- المواقع التي تعمل فيها شركة أطر، سواء في المكاتب أو في المواقع الميدانية.

#### 4. الأهداف

- القيادة والتمثيل: الحفاظ على التوازن بين الجنسين على وضعه في شركة أطر.
- المساواة في الأجر: ضمان الأجر المتساوي مقابل العمل المتساوي في جميع الأدوار، وضمان عدم التفاوت في الأجر بين الرجل والمرأة.
- تكافؤ الفرص: ضمان حصول جميع الموظفين، بغض النظر عن الجنس، على فرص متساوية للوصول إلى فرص التطوير الوظيفي، بما في ذلك التدريب والترقيات والأدوار القيادية.
- التوازن بين العمل والحياة: دعم الموظفين في تحقيق التوازن بين العمل والحياة من خلال ترتيبات العمل المرنة والإجازة الولادة والإجازة الأبوية.
- تمكين المرأة: القيادة بالقوة في تعزيز تمكين المرأة في مكان العمل وعبر مشاريعنا الاستشارية والتدريبية.
- دمج المرأة في مشاريعنا: دمج النهج المراعي للمرأة في جميع البرامج والمشاريع مع الجهات المانحة والحكومة.

#### 5. المجالات الرئيسية للتطبيق

1. **التوظيف:**
  - تلتزم شركة أطر بممارسات التوظيف العادلة التي تضمن التوازن بين الجنسين على جميع المستويات. وسيتم تصميم الأوصاف الوظيفية وعمليات التوظيف لجذب مرشحين متنوعين مع التركيز على تمثيل المرأة في الأدوار التي يشغلها الذكور في العادة.
2. **التدريب والتطوير:**
  - تضمن شركة أطر المساواة في الوصول إلى برامج التدريب، مع إيلاء اهتمام خاص لتنمية المهارات القيادية للنساء.
3. **التعويضات والمزايا:**
  - تفرض شركة أطر سياسة الأجر المتساوي بناءً على المؤهلات والخبرات والأداء.
4. **تمثيل القيادة:**
  - اعتباراً أن شركة أطر مملوكة للنساء، كما تشغل فيها النساء 50% من المناصب القيادية، فالمرأة في شركة أطر شريك في صناعة القرار وهي أيضاً متخذة القرار.
5. **بيئة مكان العمل:**
  - تلتزم الشركة بالحفاظ على بيئة عمل محترمة وآمنة وخالية من التمييز أو التحرش أو التمييز على أساس الجنس. وسيتلقى الموظفون التدريب على المساواة بين الجنسين والممارسات المحترمة في مكان العمل.
6. **مراعاة الفوارق بين الجنسين في المشاريع:**
  - ستتضمن جميع مشاريع شركة أطر نهجاً يراعي الفوارق بين الجنسين، مما يضمن مراعاة احتياجات كل من النساء والرجال في كافة المجالات.
7. **الرصد والتقييم والتعلم:**

- تعمل شركة أطر في مشاريعها على دمج واستعمال نماذج البيانات المصنفة حسب الجنس في عمليات الرصد والتقييم، وذلك لضمان أن تكون جميع نتائج المشروع شاملة ومنصفة.

## 6. المسؤوليات

- مجلس الإدارة: تلتزم قيادة الشركة بمناصرة المساواة بين الجنسين، وضمان تنفيذ السياسة ومراقبتها وتحسينها.
- الموارد البشرية (HR): الموارد البشرية مسؤولة عن ضمان توافق ممارسات التوظيف والترقية والتعويض مع مبادئ المساواة بين الجنسين. وسوف تقوم إدارة الموارد البشرية بمعالجة أي تقارير عن التمييز.
- المدراء والمشرفون: المدراء مسؤولون عن تعزيز المساواة بين الجنسين داخل فرقهم وضمان التكافؤ في تصميم المشروع وتنفيذه ونتائجه.
- جميع الموظفين: جميع الموظفين مسؤولون عن دعم بيئة عمل شاملة، والالتزام بالسياسة، وتعزيز الاحترام والمساواة في عمل الشركة.

## 7. البلاغات والمساءلة

### البلاغات

تشجع الشركة أي موظف أو صاحب مصلحة يواجه أو يشهد التمييز أو عدم المساواة المبني على الجنس بالإبلاغ عن الواقعة. يمكن تقديم التقارير إلى المدير المباشر أو قسم الموارد البشرية أو مجلس إدارة الشركة. سيتم التعامل مع جميع البلاغات بسرية تامة، وسيتم حماية الأفراد الذين يقدمون البلاغات من أي شكل من أشكال الانتقام.

ولتسهيل عملية شفافة وداعمة، توفر شركة أطر قنوات متعددة لأرسال البلاغات، بما في ذلك خيارات البلاغات المجهولة عبر البريد الإلكتروني إذا كان ذلك مفضلاً.

### المساءلة:

تلتزم اللجنة المسؤولة بمعالجة جميع الشكاوى المتعلقة بالتمييز بين الجنسين أو عدم المساواة بشكل عاجل واحترافي ومنصف، حيث إنه سيتم التحقيق في كل تقرير بدقة، مع ضمان أن تكون التحقيقات محايدة وأن تتم بما يتماشى مع قيم الشركة والتزاماتها الأخلاقية والقانونية.

في حال تم العثور على انتهاك لسياسة المساواة بين الجنسين، فسيتم تنفيذ الإجراءات التأديبية على حسب خطورة الانتهاك المرصود. وقد تتراوح الإجراءات التأديبية من التحذيرات الشفهية أو المكتوبة إلى الإيقاف عن العمل أو إنهاء الخدمة، ويعتمد هذا على نتيجة التحقيق.

## 8. المتابعة والتقييم والتعلم

- ستتم مراجعة هذه السياسة سنويًا لضمان توافقها مع المتطلبات القانونية وأفضل الممارسات المحلية والدولية.
- سيتم استخدام البيانات المصنفة حسب الجنس من عمليات الرصد الداخلي وتقييمات المشاريع لاستعمال هذه البيانات في تحديث السياسة، مما يضمن بقاء شركة أطر كجهة رائدة في المساواة بين الجنسين.
- خلال التخطيط وتنفيذ المشاريع يجب الأخذ في الاعتبار كيفية تأثير العادات والتقاليد على مشاركة المرأة، واختيار جدول زمني يضمن مشاركة المرأة.
- سيصدر مدير إدارة المشاريع ومسؤول التقييم والمتابعة تقريرًا سنويًا لمجلس الإدارة عن الاعتبارات التي تمت ممارستها في المشاريع لضمان مشاركة المرأة وتطبيقًا للمساواة، مع تحديث مؤشرات الأداء المتعلقة بالإدماج والمساواة، ويحتوي التقرير شرح ومعالجة أي فجوات في مشاركة المرأة، حتى تسنح الفرصة لمجلس الإدارة باتخاذ القرارات، واعتماد الممارسات التي تضمن تحسين النتائج في العام الذي يليه.

---

## 9. الخلاصة

باعتبار شركة أطر للتدريب والاستشارات، شركة ذات قيادة متوازنة بين الجنسين، فهي نموذجًا يحتذى به للمساواة بين الجنسين في مكان العمل وعبر مشاريعنا، من خلال بيئة عمل شاملة وعادلة وأساليب تراعي الفوارق بين الجنسين في عملنا، سنستمر في دفع التغيير الإيجابي لكل من الموظفين والمجتمعات التي نخدمها.