

مرحبا بكم في الطبعة الخامسة من النشرة الاخبارية لعدالة النوع الاجتماعي والتعددية في منظمة كير الولايات المتحدة الأمريكية. تتضمن النشرة معلومات عن المبادرات الإقليمية علي مستوي المكتب القطرية والموارد البشرية لتشجيع التغيير الإيجابي في عدالة النوع الاجتماعي والتعددية. و ليتم تضمينكم في العدد القادم ، رجاا أرسل أفكارك أو تحديثاتك بحلول 15 أغسطس 2011 إلى دوريس بارتل ، مديرة وحدة النوع الاجتماعي في منظمة كير الولايات المتحدة الأمريكية والمسؤولة عن قسم جودة برامج النوع الاجتماعي، على dbartel@care.org أو إلى أليسون أبيردن ، مستشارة عدالة النوع الاجتماعي والتعددية في قسم خدمات الدعم العالمي، على aburden@care.org.

تسليط الضوء على عمل المرأة يساهم في التمكين والاستقلال - قصة من أمريكا اللاتينية

بقلم ميريام موي هيريرا miriam.moya@lacrmu.care.org

في عام 2009 تولت هيئة كير في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي التحدي المتمثل في العمل مع الآخرين للتفكير بعمق في التأثير على حياة الرجال والنساء بشأن معايير تقسيم العمل على أساس الجنس. ونتيجة لهذا العمل، قامت كير ببناء شراكات قوية مع 6 منظمات اجتماعية للمرأة في السلفادور ونيكاراغوا والاكوادور وبوليفيا وبيرو 1.

واستراتيجيتنا المشتركة ذات الأولوية هي: بناء القدرات والبحوث التشاركية وتطوير الأدوات المنهجية والمفاهيمية حول تقسيم العمل على أساس الجنس واقتراح صيغة لتشريع سياسات من أجل التأثير على السياسة العامة بشأن قضايا حماية الضمان الاجتماعي للنساء اللاتي يؤديان عملا منزليا دون أجر وأيضا لتعزيز إعمال حقوق العمال لعائلات المنازل مدفوعات الأجر ونقل وتبادل حقوق المرأة وبصفة خاصة حقوق العاملات وإدراج انعكاس التقسيم الجنسي للعمل في برامج كير.

وقد سلطنا الضوء على الواقع الذي يعيشه الملايين من النساء في أمريكا اللاتينية الذين يقومون بعمل منزلي غير مدفوع الأجر دون مسؤولية مشتركة أو حماية من المجتمع أو الدولة، وعرضنا كيف يحد هذا من تمتعهم بحقوق الإنسان. بالإضافة إلى ذلك، فقد أبرزنا الظروف السيئة لـ 4 ملايين عاملة منزلية مدفوعة الأجر في أمريكا الوسطى ومنطقة جبال الأنديز، والعمل بدون رواتب ثابتة لفترات تصل إلى 12 و14 ساعة يوميا من دون حماية اجتماعية وبدون الدعم من المنظمات النسوية والتنمية. ويعتبر البعض هذا النقص في حماية وتنظيم العمالة شكلا من أشكال العبودية الحديثة.

بالنسبة لهيئة كير كانت هذه عملية تعلم قيمة لأننا وجدنا أننا قادرون على وضع علاقات احترام أفقية دون فرض وجهات نظرنا، وقد بنينا تحالفات قوية بين النساء سعيا وراء حقوقهم وادركنا ان علينا ان نكون مبدعين في الاستجابة بشكل استباقي للسياق في كل بلد وتحقيق مبادئ برنامجنا. من هذا التعلم، حددنا استراتيجية إقليمية للنوع الاجتماعي. والمكونات الأساسية لهذه الاستراتيجية هي : دعم وتعزيز التحالفات مع المنظمات النسائية "وغيرها من الجهات الفاعلة لتسليط الضوء على أثر التقسيم الجنسي للعمل في حياة الرجال والنساء وتوفير مراقبة مباشرة لمنظمات العاملات المنزليات في المنطقة وفي بلدان مختلفة بحيث تستطيع هذه البلدان التصديق على الاتفاقية 189 لمنظمة العمل الدولية، التي تكفل لهؤلاء النساء ظروف عمل لائقة وتسليط الضوء على المساهمة القيمة التي يجلبها العمل المنزلي مدفوع الأجر وغير مدفوع الأجر على الاقتصادات الوطنية وتعزيز قدرات هيئة كير لتحقيق الاستراتيجية . أفلام الفيديو متوفرة على العنوان التالي : <http://youtu.be/VwLFEKOrxno> (الجزء 1) و <http://youtu.be/xmyQwv-loc8> (جزء 2)

توج مشروع التجريبي للدعوة تحت مبادرة الوصول إلى أفريقيا بثلاث ورش عمل في ملاوي ورواندا ومالي. وكانت نظرية المشروع التجريبي للتغيير هي "زيادة فرص الوصول العادل إلى تمويل المشاريع الصغيرة، التي تعمل لصالح الفقراء وتراعي فوارق النوع الاجتماعي، تؤدي إلى الشمول المالي وزيادة الشمول المالي تؤدي إلى زيادة الأمن الغذائي وزيادة عدالة النوع الاجتماعي". وكان الهدف من المشروع التجريبي هو تمكين المكاتب القطرية من تحديد فرص الدعوة ضمن قوانين وسياسات القطاع المالي التي من شأنها زيادة فرص الحصول على الخدمات المالية لا سيما بالنسبة للنساء والفتيات الفقيرات والضعفاء والمهمشات.

في جميع البلدان الثلاثة التجريبية من منظور النوع الاجتماعي والقانون والسياسة، كانت نقطة انطلاق البحث هي تصديق كل دولة على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) ومراجعة التحفظات على المادة 13 (ب) بشكل خاص تشترط وجوب منح النساء حقوقا متساوية في الحصول على القروض المصرفية والرهون العقارية وغير ذلك من أشكال الانتماء المالي الخالية من التمييز. وقبول اتفاقية دولية يسمح للدولة دعم الاتفاقية بقوة القانون ودمجها في قوانينها وسياساتها الوطنية.

وقبلت جميع الدول الثلاث (أو صدقت) على سيداو دون تحفظ على المادة 13 (ب) ، وفتحت ورش عمل مشروع التجريبي للدعوة تحت مبادرة الوصول إلى أفريقيا مجالاً للحوار حول فعالية التمويل الوطني للمشاريع الصغيرة وسياسات النوع الاجتماعي في زيادة فرص الحصول على الخدمات المالية. وشارك عمدا زملاء في قطاع تمويل المشروعات الصغيرة بهيئة كير وتصدت في قانون النوع الاجتماعي المستهدف وتحليل السياسات وأخذوا بعين الاعتبار دورهم في الدعوة مع وزارات التجارة والمالية والبنوك المركزية لزيادة فعالية تنفيذ سياسات النوع الاجتماعي وطنية لتوسيع الفرص المالية للمرأة. وتشارك النوع الاجتماعي بهيئة كير والزملاء في القطاعات الأخرى (الصحة والتعليم مثلا)، معا في تحليل القوانين والسياسات الوطنية لتمويل المشروعات الصغيرة لفهم أثرها في تعزيز أهداف التخفيف من وطأة الفقر. هؤلاء الزملاء أخذوا بعين الاعتبار أيضا دورهم في الدعوة في زيادة فرص الوصول إلى الموارد المالية من خلال الدعوة مع وزارات أخرى مثل وزارة النوع الاجتماعي. فعلى سبيل المثال، وخلال اجتماعات الأطراف المعنية الخارجية في ملاوي، ترأس المسؤول عن النوع الاجتماعي في كير ملاوي اجتماعا مع مسؤولي وزارة المالية حول ضرورة تنفيذ يراعي النوع الاجتماعي للسياسة الوطنية القادمة لمحو الأمية المالية في ملاوي.

وكان البعد الحاسم الآخر للمناقشات المتعلقة بالنوع الاجتماعي هو فتح المجال لإظهار التحفظات على نظرية التغيير الخاصة بمشروع التجريبي للدعوة تحت مبادرة الوصول إلى أفريقيا. وبحثت إحدى الجلسات عمدا عن أفكار حول تفاعل قوانين الزواج وقوانين الميراث والآثار المترتبة على الاستقلال المالي المتزايد للمرأة في إطار عادات وثقافة كل بلد. وفي رواندا، أدى هذا إلى نقاش حول العلاقة المتصورة بين الاستقلال المالي وازدياد العنف القائم على النوع الاجتماعي. وفي مالي، فتحت نقاشا حول الأثر المعياري للشريعة على قوانين الميراث وانعكاساتها على قدرة المرأة على الحصول والسيطرة على الأصول اللازمة لتوفير ضمانات للقروض المصرفية.

وإجمالا، كان مشروع التجريبي للدعوة تحت مبادرة الوصول إلى أفريقيا فرصة فريدة لتحدي أنفسنا لنلقي نظرة عميقة على البيانات الكمية والنوعية التي تم استخراجها من التحليل التقليدي للنوع الاجتماعي على الصعيد البرنامجي وإيجاد سبل لاستخدام هذه البيانات لتقييم فعالية السياسات القطاعية التي تؤثر على الضعفاء والمهمشين من السكان الذين تخدمهم كير. وقد مكنا التصميم متعدد المجالات من أن نفكر في شركائنا من أجل التعاون سواء على مستوى المكتب القطري وعلى مستوى فريق المساعدة التقنية. وقد قمنا بشراكة مع شركة المحاماة المرموقة دوليا، "دي ال ايه بايبر" لتقديم تحليل مجاني لقوانين تمويل المشروعات الصغيرة والوطنية وكذلك عمل بحث قانوني مقارنة عام حول نهج الشريعة الإسلامية في تمويل المشاريع الصغيرة في حالة مالي.

التحديات الجنسين من جميع أنحاء العالم

تحديثات النوع الاجتماعي من جميع أنحاء العالم

تعميم النوع الاجتماعي: اتخاذ إجراءات في موزمبيق:

بقلم ناسيما فيجيا nacima@care.org.mz

في يونيو 2011، جرت ورشة عمل بعنوان "تعزيز آلية أدوات ادماج النوع الاجتماعي في عمليات التنمية المختلفة على مستوى المنطقة" في وزارة شؤون المرأة والرعاية الاجتماعية في موزمبيق. وحضر مسؤولون حكوميون وممثلون من هيئة كير وقادة محليين من النساء. ومثلت ورشة العمل مبادرة روجت لها كير بالاشتراك مع قسم المرأة في وزارة شؤون المرأة والرعاية الاجتماعية بهدف تعزيز التفكير في النوع الاجتماعي بين القادة من الأحياء التي تنفذ فيها هيئة كير مشروع المياه والصرف الصحي للفقراء الحضريين. وتشمل أهداف ورشة العمل:

• إيجاد مجال للتفكير المشترك بشأن قضايا النوع الاجتماعي والأدوات العملية للتعامل معها، مع أمثلة على الممارسات الجيدة في سياق الصرف الصحي وإدارة المياه؛

• ضمان معرفة الوسائل القانونية التي توفر قيادة ذات منظور قائم على النوع الاجتماعي؛

• تعزيز والحفاظ على النهج القائم على النوع الاجتماعي في جميع إجراءات المجتمع.

التدريب على عدالة النوع الاجتماعي والتعددية

بقلم مونيك تريج

كان التدريب على عدالة النوع الاجتماعي والتعددية قيد التطوير منذ ما يقرب من عشر سنوات ومتاحا للموظفين على مستوى العالم لسنوات عدة. وتقوم ورش العمل على الأنشطة الابتكارية والتفاعلية والمناقشات حول عدالة النوع الاجتماعي والتعددية وتعزيز مبادئ كير.

واعتبارا من السنة المالية 2011، بدأت فرق مقرها الولايات المتحدة في طلب التدريب وبناء القدرات في مجال عدالة النوع الاجتماعي والتعددية والآثار البرنامجية المترتبة. وهكذا، بدأت ورش العمل المنقحة تعكس كلا من العناصر البرمجية والانعكاس الشخصي على التمييز والسلطة. هذا التركيز المزدوج يسمح للفرق بالتعرف على بعضهم البعض بشكل أفضل وفهم مختلف أنماط العمل ووضع خطوات عمل محددة لأنفسها. وشملت الفرق المدربة في السنة المالية 2011: فريق الإدارة التنفيذية وفريق القيادة العليا والتعليم الأساسي وتعليم للبنات والمؤسسات والموارد البشرية. وعلى الصعيد العالمي،

تم عقد دورات تدريبية لعدالة النوع الاجتماعي والتعددية في مصر وإثيوبيا وأوغندا وبوروندي وسري لانكا وغانا. إذا كنت تريد أن تعرف كيف يمكنك ترتيب دورة تدريبية لفريقك أو مكتبك، اتصل باليسون بيردن على aburden@care.org أو فورد هام والتر على fordham@care.org.

نموذج عدالة النوع الاجتماعي في كير

- وعي.
- حوار.
- عمل.

إعادة التصميم التنظيمي تؤكد على النوع الاجتماعي باعتباره

أولوية كبرى لكبير الولايات المتحدة الأمريكية

بقلم دوريس بارتل dbartel@care.org

عرف النوع الاجتماعي بأنه أحد أربعة مجالات ذات أهمية استراتيجية بالنسبة لكبير الولايات المتحدة الأمريكية، وفقا لفريق مكلف بقيادة إعادة تصميم التنظيمي لكبير الولايات المتحدة. وأخذا في الاعتبار رؤية كير، أوصى فريق إعادة التصميم التنظيمي بزيادة الاستثمار في مجال النوع الاجتماعي. واعترافا بالارتباطات العملية بتمكين النساء والفتيات وغالبية البرامج طويلة الأمد للمكاتب القطرية التي تستهدف النساء والفتيات، ترتبط وحدة النوع الاجتماعي الآن على نحو وثيق بفريق التعليم الأساسي وتعليم الفتيات مع تفويض بالتركيز على التمكين والقيادة. وأطلق على هذا الفريق المشترك اسم جديد هو "النوع الاجتماعي والتمكين"، وتتولى بارتيل دوريس دور القائم بأعمال رئيس الفريق.

شبكة تعاون في مجال النوع الاجتماعي بهيئة كير الدولية

بقلم دوريس بارتل dbartel@care.org

من خلال العمل الجاد وتنسيق شبكة النوع الاجتماعي في كير الدولية، كان أعضاء كير الدولية يرسلون تقارير عن جهود هيئة كير الحالية لتنفيذ سياستها الخاصة بالنوع الاجتماعي (التي تمت الموافقة عليها في

بالتنسيق بشأن قضايا الحكم والتدريب وبناء القدرات وإدارة المعرفة. وقد عقدت ديانا وو دورة تدريبية على الموقع الالكتروني لأدوات النوع الاجتماعي لشبكة النوع الاجتماعي في كير الدولية لكير الولايات المتحدة وكير المملكة المتحدة وكير نورج وكير هولندا وكير فرنسا وكير النمساوي في يونيو ويوليو 2011.

عام (2009). وتعمل شبكة النوع الاجتماعي في هيئة كير الدولية مع سكرتارية كير الدولية للتخطيط لعرض النتائج على اللجنة التنفيذية لكير الدولية في نوفمبر 2011. وعند الانتهاء، سيتم نشر التقرير الموحد على ويكي النوع الاجتماعي الخاص بهيئة كير. وفي الأشهر الماضية، قام أيضا أعضاء شبكة النوع الاجتماعي في كير الدولية

برنامج القيادة النسائية في آسيا- خطوة إلى الأمام

بقلم منمون شودري munmun@bd.care.org

أصبحت النساء في آسيا أكثر وضوحا خارج المجال المنزلي في مهن مختلفة ولكن نضالهم من أجل التمكين والقيادة يواجه صعوبات منذ عقود بسبب الأعراف والتوقعات الاجتماعية. وقد التزمت كير في منطقة آسيا بتغيير حياة 50 مليون امرأة بحلول عام 2020. ولتحقيق ذلك، سوف تحتاج كير إلى المزيد من القيادات النسائية داخل المنظمة لأن الدلائل تشير الى ان التمثيل المتنوع يؤدي إلى قدر أكبر من الأهمية والتأثير. وفي عام 2010، قرر فريق القيادة الإقليمية في آسيا تنفيذ برنامج للقيادات النسائية واقترح ورشة عمل افتتاحية كخطوة أولى. وفي فبراير 2011، عقدت كير اجتماعا ضم 24 موظفة عضوا من 12 بلدا (أفغانستان وبنغلاديش وكمبوديا والهند واندونيسيا ولاوس وميانمار ونيبال وباكستان والفلبين وسريلانكا وتايلند) ، وأهداف الاجتماع ما يلي :

- استكشاف القيادة وبناء شعور بوجود فهم مشترك لمعنى القيادة في هيئة كير
 - وضع طريقة للمضي قدما في برنامج القيادة النسائية في منطقة آسيا والمحيط الهادئ
 - بناء تضامن ومجتمع بين الموظفات في منطقة آسيا والمحيط الهادئ
- هذا ولم تكن عملية استكشاف، وكان هناك عدم ارتياح في الغرفة وكانت هناك نقاشات وخلافات ، ولكن في النهاية أجمعت النساء على تحديد أولويات برنامج القيادة ووضع اللمسات الأخيرة على الهدف من هذا البرنامج. وقد حدد المشاركون الهدف التالي لهيئة كير في آسيا :

بحلول 2020، ارتفاع نسبة تولي الإناث أدوارا قيادية في هيئة كير بمنطقة آسيا والمحيط الهادئ إلى ما لا يقل عن / أكثر من 50 % . ولتحقيق ذلك، من المتوقع أن يكون ضروريا حدوث تغيير في الثقافة المنظمة

وحددوا ثلاث طرق ذات أولوية للمضي قدما :

1. تعيين والاحتفاظ وتطوير القيادات النسائية
2. معرفة "الشخص الشامل" والآثار المترتبة على مشاركة الأسرة
3. زيادة المساءلة من أجل تحقيق هدفنا

وقد تم دعم كل من هذه الأولويات ببنود عمل وفي نهاية الاجتماع، كان هناك شعور قوي بين المشاركين بالتضامن والالتزام بالعمل ضمن سياقاتها الخاصة وكذلك على الصعيدين الإقليمي والعالمي في إطار هيئة كير.

واستمر التضامن والالتزام بعد ورشة العمل، حيث التقى المشاركون عبر ندوات على الانترنت لتقديم تقارير عن التقدم المحرز وكذلك التحديات داخل المكتب القطري. وقد شكل الكثيرون مجموعات نسائية لتعزيز هذا الالتزام، في حين أدرج آخرون هذه الأهداف في الخطط السنوية. ولا تزال النقاشات والحوارات مستمرة وتشمل موضوعات مثل : مهارات التأثير (هنا رابط

التسجيل: <https://care.webex.com/care/lsr.php?rKey=75a5f9eb1aadb9f&rID=59882847&SP=MC&AT=pb>، ووجهات نظر الرجال والقيادة الفعالة وتوازن العمل / الحياة. ويعتبر الدعم والإلهام والتشجيع المتبادل أمرا حيويا في هذه العملية. وقد تقدمت كير الولايات المتحدة الأمريكية لمساعدة الفريق على الاجتماع خلال ندوات عبر الانترنت وSharePoint. وقد اتخذت النساء في كير آسيا خطوة إلى الأمام، طامحات إلى إحداث تغيير في القيادة وتغيير العالم من أجل النساء.

لمزيد من المعلومات ، يرجى الاتصال شودي في بيرنز mchowdhurt@care.org أو ميغ في mburns@care.org

مساحة آمنة لتكون أنا: تحويل الثقافة المنظمة في كير نيبال

بقلم إندو بانث indu@np.care.org

بعض الاقتباسات الشيقة التي تم تناولها خلال المنتدى النسائي

"حصلت على هذه الوظيفة لأن كير منظمة للنساء"

"أعمل في نفس المستوى مثله لكنني أضطر دائما للشعور بأني أقل منه"

"عندما يتحدث الرجال في الاجتماع لا يكون هناك سقف زمني لكن عندما تبدأ النساء في تبادل آرائهن يطلب منهن أن يحددوا إطارا زمنيا"

أتذكر نضال البدء في مسيرتي منذ 20 عاما، وإذا قارنت تلك الأيام باليوم ، تجد أن الأمور لم تتغير كثيرا عندما يتعلق الأمر بالمواقف حول النساء في مكان العمل. ولا تزال المسارات الوظيفية للمرأة ينظر إليها إلى حد كبير على أنها امتداد لأدوارها المنزلية. وتوضح المعايير الاجتماعية والصور النمطية الثقافية والسلطة والامتيازات "الأساس الخفي" لتبعية المرأة وتقييم حواجز أمام نهوضها. ومن أجل خلق بيئة عمل مواتية للجميع في كير نيبال، كان لدينا فكرة تشكيل منتدى للمرأة نتيجة ل"برنامج القيادة النسائية" في منطقة آسيا. وخلال مناقشات جرت في كير نيبال حول تعزيز الدور القيادي للمرأة، أعربت زميلات عن ضرورة وجود مكان آمن لتبادل قضاياهن وتطلعاتهن و"انزعاجهن غير المعلن"، وكذلك للفت انتباه الإدارة إليهن حتى يصبح الملعب بين الرجل والمرأة متعادلا.

وتحدث العديد من النساء وبعض الرجال أيضا عن مشاعر انزعاج غير معلنة لدى الموظفين والتي يجب استكشافها ومعالجتها. وتشعر الموظفات خاصة في المستويات الدنيا أنهن لا تعاملن دائما باحترام وإنصاف. وهناك فهم محدود ل"المرأة كمخلوق كامل" مع مطالب مختلفة ومتعددة ومحددة اجتماعيا بشأن وقتهن في العمل وفي المجال المنزلي. وكشفت هذه المناقشات أنه بالرغم من أن النساء والرجال يواجهون العديد من الحواجز نفسها، فإن المرأة تواجه مجموعة من الصور النمطية والتحديات البيئية التي لا يواجهها زملاؤهم الرجال. وتحدثت موظفات ولا سيما اللاتي يعشن بعيدا عن منازلهن، أنهن يواجهن تحديات في عمل توازن بين العمل والحياة العائلية.

كثيرا ما أسمع زميلاتي وهن يتحدثن عن شعورهن بالإحباط نتيجة تجاهلن بسبب النوع الاجتماعي. فعلى سبيل المثال، يقلن لي إنهن عندما يحاولن إثارة قضية في جلسة يتم في الغالب تجاهلن؛ وعندما يكر أحد الزملاء من الرجال نفس الفكرة، فإنه يصبح شخصا ممتازا جدا وينصت إليه الجميع.

تم عقد عدد من الاجتماعات في المكاتب الإقليمية في نيبال وعلى مستوى المكتب القطري والتي شارك فيها نساء ورجال. وقد تحدث هؤلاء عن شواغلهم وتحدياتهم واقتراحاتهم ومخاوفهم. وأعرب كثير من الرجال والنساء عن اعتقادهم بأن إنشاء منتدى للمرأة قد يجلب إلى السطح ديناميات قوة قائمة على النوع الاجتماعي في المنظمة، مثل قضية التحرش التي سوف تحتاج إلى التعامل معها بنزاهة وسرية. كما ذكر الموظفون أنهم لاحظوا يقظة جديدة بين جميع الموظفين وبعض التغييرات الايجابية في السلوك التي تنتج عن مناقشات المنتدى النسائي. وجلبت هذه المبادرة أيضا بعض التخوف من أنها قد تخلق ثقافة "الرجل مقابل المرأة". وهناك نوع من المقاومة أو الشك بين الزملاء. ولكن في الوقت نفسه هناك حلفاء أقوياء من الرجال الذين يقدمون الدعم. ودائما يكون من الصعب بدء شيء جديد في المنظمة، خاصة وبراود آخرون شكوك بشأن الاستدامة لأن المبادرات السابقة لم تحصل على الاهتمام المتواصل. وبالمثل، فإن العديد منهم أعربوا عن الأمل في أن يسهم دعم الإدارة القوي في تحقيق النتائج المتوقعة إذا تعلق الأمر بقيادة المرأة وعدالة النوع الاجتماعي. وهناك مخاوف خفية بين الموظفين بأن مثل هذه المبادرة قد تتحدى واقعهم.. ومن الأسهل بالنسبة للموظفين الحديث عن تمكين المرأة ومساواتها بالرجل أثناء تصميم وتنفيذ البرامج، لكن من الصعب تنفيذ مثل

هذه المبادرات في حياتنا الخاصة وفي المنظمة. لذلك نحن ندرك ان هناك حاجة قوية لوجود دعم قوي من الإدارة العليا لضمان الاستمرارية. وإذا ما نفذت بنجاح، فإن "منتدى المرأة" في كير نيبال يمكن أن يغير الثقافة المنظمة، مما يخلق مساحة أفضل لجميع الموظفين للتعبير عن أفكارهم وتبادل قضاياهم وتطوير علاقات شخصية وعلاقات عمل أفضل. وسيكون لذلك أثر إيجابي في نهاية المطاف على أداء الموظفين في العمل وفي حياتهم الشخصية.

يرجى الرجوع إلى هذين المصدرين الرائعين

ويكي النوع الاجتماعي لهيئة كير: <http://gender.care2share.wikispaces.net/>

أدوات النوع الاجتماعي لهيئة كير: <http://gender.care2share.wikispaces.net/home>