6/30/2020

**فاطمة دعنا**

 **خبيرة عدالة النوع الاجتماعي**

**اتحاد الجمعيات التعاونية في فلسطين**

**سياسة عدالة النوع الاجتماعي والمساوة بين الجنسين**

****

**قائمة المحتويات**

# تقديم ....................................................................................................................................................................... ص2

# المقدمة .................................................................................................................................................................... ص 2

ما المقصود من وجود سياسة عدالة النوع الاجتماعي للاتحاد ولماذا نحتاجها ..................................................... ص 3

المبادئ والأهداف الرئيسية والالتزامات: ................................................................................................................ ص 4

* المبادئ
* الأهداف
* الالتزامات

التطوير الداخلي وثقافة ومأسسة الاتحاد.............................................................................................................. ص 5

# البرامج ....................................................................................................................................................................... ص 7

# الصورة العامة لحضور الاتحاد وقنوات التواصل ................................................................................................. ص 8

تخصيص الموارد والتمويل ....................................................................................................................................... ص 10

# التنفيذ والمساءلة ..................................................................................................................................................... ص 10

# إرشادات لتفعيل تنفيذ سياسة النوع الاجتماعي وتطوير خطط العمل................................................................ ص 11

**تقديم**

تُعتبر التعاونيات الزراعية أحد أهم سبل التنمية في القطاع الزراعي الفلسطيني، بالرغم من التحديات الكثيرة التي تواجهها، إلا إننا نؤمن في اتحاد التعاونيات الزراعية بانها أحد المقومات الأساسية في عملية التنمية والاقتصاد البديل، كما ونؤمن بأنه يمكننا ويجب علينا فعل المزيد لتعزيز العدالة والمساواة في الفرص من حيث الحوكمة والوصول إلى الموارد وملكية الأراضي والتصرف بها ومدخلات الإنتاج والأسواق والتجارة، وكذلك الوصول إلى المناصب القيادية. ما يصنع الفرق أولاً وقبل كل شيء الإرادة السياسية للقيادة. وما يتبعها في السياسات والبرامج، الميزانيات والأدوات.. “، بذات درجة إيماننا بترسيخ قيم العدالة الاجتماعية، والمساواة بين النساء والرجال في جمعياتنا التعاونية ضمن النهج القائم على حقوق الإنسان، والتزامنا بدعم وخدمة أصحاب الحقوق بغض النظر عن الجنس أو الدين أو العرق أو الانتماء السياسي، والتزامنا المتواصل بمناهضة العنف المبني على النوع الاجتماعي وكافة أشكال التمييز ضد النساء والفتيات في مجتمعنا الفلسطيني ويحتم علينا عمل المزيد من أجل ممارسة الجميع دون تمييز في حق القيادة على جميع مستويات الهيئات والهياكل التنظيمية في اتحادنا كحق أساسي وأصيل لا يمكن المساس به، والعمل على تمكين النساء في قطاع التعاونيات الزراعية لقيادة تعاونيات ريادية على المستوى الوطني والعالمي .

***جمال نمر- رئيس مجلس إدارة اتحاد الجمعيات التعاونية في فلسطين***

 ***تموز 2020***

**المقدمة**

يعتبر العمل التعاوني المنظم من أقدم التنظيمات الاجتماعية والاقتصادية في فلسطين، حيث تأسست أول جمعية تعاونية ً عربية في فلسطين عام 1924 في عكا لمنتجي التبغ ، وتُظهر البيانات المتوفرة أن عدد الجمعيات التعاونية المسجلة لدى الإدارة العامة للتعاون في وزارة العمل للعام 2016 ، 957 جمعية تعاونية ، منها 785 جمعية في الضفة الغربية و 172 جمعية في قطاع غزة ، هذا وبلغ عدد الجمعيات التعاونية الزراعية (231) أي ما نسبته (24.4 %) من عدد الجمعيات التعاونية العاملة المسجلة في الضفة الغربية، وتتركز في محافظات شمال ووسط الضفة الغربية، والتي تشكل الجمعيات التعاونية الزراعية فيها ما يزيد عن ثلاثة أرباع الجمعيات الزراعية العاملة المسجلة فيها [[1]](#footnote-1). هذا ومَثّل القطاع الزراعي في فلسطين القاعدة الإنتاجية الأساسية للاقتصاد الفلسطيني، حيث لعب دوراً رئيساً في تكوين الناتج المحلي والمساهمة الفاعلة في توفير الغذاء، فضلاً عن اعتباره القطاع الرئيس لتشغيل المرأة في الريف، واستيعاب عدد كبير من العاملين/ات بالرغم من التحديات الداخلية والخارجية التي تواجه هذا القطاع [[2]](#footnote-2). وبلغ عدد الحيازات الزراعية في الضفة الغربية وقطاع غزة ما يقارب الـ 105,200 حيازة، 68% منها نباتية، 10% حيوانية و 22% حيازات مختلطة. وتشكل الحيازة الزراعية النسائية ما يقارب 7% من إجمالي الحيازات الزراعية وهو ما لا يعكس فعلاً الدور الكبير الذي تلعبه النساء في الزراعة [[3]](#footnote-3).

في الواقع الفلسطيني تواجه النساء والفتيات الفلسطينيات أشكالا متعددة من التمييز والعنف القائم على النوع الاجتماعي والاستغلال بكافة أنواعه سواء على مستوى الاحتلال أو على مستوى النظام المؤسسي والقانوني والاجتماعي في فلسطين. ويرجع ذلك إلى أسباب مختلفة، بما في ذلك الاحتلال الإسرائيلي، والقواعد الأبوية السائدة، والنظام القانوني الذي لا يتماشى مع المعايير والاتفاقيات والمعاهدات العالمية. تحديدا للشعوب التي هي تحت الاحتلال والنزاعات والكوارث ، ويشكل القطاع الزراعي تحدياً كبيرا للنساء للعمل في أوساطه سواء على مستوى إجراءات الاحتلال وانتهاكاته لحقوق الإنسان في الملكية والتصرف ، أو على مستوى الثقافة السائدة لهذا القطاع كقطاع ذكوري، بالإضافة إلى النظام السياسي و الاقتصادي والقانوني والإجرائي في فلسطين المتعلق بحقوق الملكية والتصرف ونظرته للتسهيلات والامتيازات الواجب توفرها للنساء من على قاعدة العدالة والإنصاف والنهج القائم على حقوق الإنسان، حيث تواجه النساء تحديات كبيرة في هذا القطاع أهمها الأعباء المضاعفة الناجمة عن عدم تساوي الأدوار الإنجابية بين الجنسين، العزلة الاجتماعية والاقتصادية و ضعف الوصول إلى مصادر المعلومات والبنى التحتية والأسواق (بما فيها فرص التمويل) وتملك الأراضي والموارد، وانخفاض فرص الحصول على التدريب وفرص التعلم الجامعي والمهني، وشحاحة فرص المعرفة والمهارات والابتكارات التكنولوجية وريادة الأعمال والقيادة وصنع القرار، وقيود الوصول إلى العمل اللائق والعمل المنتج، فلقد أثبتت الدراسات أن النساء هم أكثر عرضة من الرجال للانخراط في الأجور المنخفضة، والعمل الجزئي وغير المنظم ، وفي الأعمال الموسمية وارتفاع نسب العمالة في أوساطهن[[4]](#footnote-4)، كل هذه التحديات بحاحة إلى موائمة الأنظمة والتشريعات والسياسات والممارسات الوطنية والمؤسسية بما تراعي واقع النساء في هذا القطاع وتحدياتهن الاجتماعية والاقتصادية والسياسية واللواتي بمعظمهن تعيل أسرها ، والتي إن تم مراعاتها والإقرار بها سيعود بالفائدة على النساء والرجال والأُسَر والمجتمع برمته. من منطلق أن معالجة الأسباب الجذرية لانعدام العدالة والمساواة بين الجنسين وضمان تمتع النساء والفتيات بحقوقهن الإنسانية الأساسية وتكافؤ الفرص، سيساهم في بناء مجتمع فلسطيني حداثي، متطور ومستقل يؤمن بالعدالة ويناضل من أجل تحقيقها ونيل تحرره من الاضطهاد والظلم على كافة المستويات.

**يؤمن** الاتحاد بأن الفئات الأقل حَظَاً والفقراء والنساء من المزارعين هم الأكثر تَضَرراً من التشوهات والمشاكل في القطاع الزراعي، وجمعياتهم التعاونية هي الأقل قدرة على تلبية احتياجاتهم وكأحد قيم عمل الاتحاد هي العدالة الاجتماعية والانحياز الإيجابي لفئات المهمشة والفقيرة**،** والتي يكرس التزامه بها ضمن مجموع القيم الناظمة لعمله ضمن النهج القائم على الحقوق كجمعية تعاونية، كالتضامن والمساعدة الذاتية، بالإضافة إلى تكريسه لمبادئ التجارة العادلة المتعلقة بتمكين الفقراء والنساء كحق أساسي يكفله الاتحاد ويلتزم بتطبيقه في ممارساته في كافة توجهات عمله [[5]](#footnote-5).

**كما يؤمن اتحاد التعاونيات الزراعية** أن أحد الأسباب الرئيسية للفقر يرجع إلى عدم العدالة والمساواة بين الجنسين، وانعدام تساوي الفرص، وعدم امتلاك النساء في مجتمعنا الفلسطيني التحكم والوصول إلى الموارد تحديدا في واقع التعاونيات الزراعية و لتحقيق مبادئ العدالة والمساواة بين الجنسين والعدالة الاجتماعية ،فالتعاونيات الزراعية تعتبر نهجاً نحو تطبيق أسس ومبادئ العمل اللائق حيث توفر فرص عمل مناسبة و أجور عادلة ، وتضمن تحقيق ضمان اجتماعي للأسر ، وتوفر إمكانيات أفضل لتطوير الأفراد وتحقيق الإدماج الاجتماعي، وإتاحة مساحة من الحرية لهم/ن للمساهمة والمشاركة في اتخاذ القرارات التي تؤثر على حياتهم/ن وتحقيق التكافؤ في الفرص بين الرجال والنساء وأسس العدالة الاقتصادية والاجتماعية بينهم[[6]](#footnote-6)، مُضياً نحو تحقيق الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة بشأن " تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل للجميع والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة ، والعمل الكريم للجميع"، وقدرة التعاونيات الشاملة والديمقراطية في تخفيف وطأة الفقر وخاصة بين الفئات المستضعفة، ولا سيما النساء والشباب. حيث أثبتت التجربة العملية للأحداث التي تمر فيها فلسطين سواء وباء كورنا وما نجم عنه من تبعات أو ما يسمى بأحداث الضم أن العمل في القطاع الزراعي عامل مهم في النهوض بالاقتصاد الوطني والاستقرار الاجتماعي. وكذلك الهدف التنموي العاشر بخصوص "الحد من أوجه عدم المساواة “بالإضافة إلى الهدف التنموي الخامس "المساواة بين الجنسين" حيث يؤمن الاتحاد بأن القضاء على كافة أشكال التمييز ضد النساء والفتيات لا يمثل حقاً أساسيا من حقوق الإنسان فحسب، بل هو أيضا عامل حاسم في التعجيل في تحقيق التنمية المستدامة تحديدا في قطاع التعاونيات الزراعية.

لقد أكدت دراسة الأثر الاجتماعي والاقتصادي للتعاونيات في الضفة الغربية أنه "لا يزال هناك الكثير الذي يتعين القيام به، حيث أن حصة النساء في الجمعيات التعاونية العامة هي 15٪ فقط، وأقل بكثير في اللجان الإدارية، وفقط 16٪ من التعاونيات هي تعاونيات نسائية. على الرغم من أن 60٪ من الأنشطة الإنتاجية والإنجابية تقوم بها النساء، خاصة في المناطق الريفية ".[[7]](#footnote-7) ولكون الاتحاد له دور بارز في النهوض بالتعاونيات الزراعية سعياً لتحقيق أهدافها الوطنية والاقتصادية والاجتماعية، وتعزيز دور المرأة في التعاونيات الزراعية ، حيث ينخرط في عضويته 101 تعاونية زراعية تشمل في عضويتها 1448  امرأة من اصل العدد الإجمالي 11,553 للأعضاء، وتبلغ نسبة النساء من العدد الإجمالي لأعضاء الاتحاد ما يقارب 12.5% ، أما عدد التعاونيات التي تقودها نساء (كافة أعضاءها نساء) فهي 6 تعاونيات من اصل 101 -العدد الإجمالي للتعاونيات العضوة في الاتحاد، هذا ويبلغ عدد التعاونيات المدمجة التي يتواجد فيها نساء وذكور 86 تعاونية ، نسبة النساء فيها 12% . وهذا يتطلب توفير الفرص والخدمات والموارد التي تراعي الاختلافات والفروق وتمنح الفرص للجميع للتعبير عن أنفسهم وإبراز قدراتهم بغض النظر عن الجنس أو العمر أو العرق أو الخلفية العرقية أو الدين أو التوجه السياسي أو أي شكل من أشكال الإعاقة، في إطار التزام الاتحاد بتوجيه الطاقة والجهود والموارد من أجل بناء مجتمع حداثي مستقل متساوٍ يُقَدِر الذكور والإناث على قدم المساواة. على مر السنين، وعمله على القضايا المتعلقة بالنساء وعملهن في التعاونيات الزراعية والاعتراف بحقوق المرأة كحقوق إنسان لتحقيق التنمية المستدامة وتمكين المجتمع برمته، وإيمانه بضرورة مراعاة الفروقات والتحديات المختلفة التي تواجهها النساء في القطاع الزراعي كنهج أساسي يقود نحو تحقيق العدالة ونيل الاستقلال والتحرر من كافة أشكال الاضطهاد التي تتعرض لها النساء في هذا القطاع على وجه الخصوص.

يؤكد الاتحاد التزامه في عملية إعادة البناء والمأسسة الداخلية، ومن ضمنها تطوير استراتيجية وهيكل تنظيمي مرن وفعال ونظام عمل وأوصاف وظيفية مرنة تستثمر خبرات وكفاءات الموظفين/ات في مختلف المجالات، واستقطاب وتقوية التعاونيات الزراعية بما فيها تلك التي تقودها نساء أو تلك المدمجة، وهذا يشكل فرصة ثمينة أيضاً لإدماج وتعميم قضايا النوع الاجتماعي في عملية إعادة البناء والمأسسة، لضمان تمثيل عادل للكفاءات وتقدير وتقييم جهودهم /ن وطاقاتهم/ن ودورهم/ن في مأسسة العمل التعاوني الجماعي الزراعي وتحقيق التنمية الزراعية المستدامة.

**ما المقصود من وجود سياسة عدالة النوع الاجتماعي للاتحاد ولماذا نحتاجها؟**

**السياسة هي** تعبير عن القيم، ورؤية تعطي التوجيه والإرشاد لتحقيق العدالة بين الجنسين، وترسم خارطة طريق لتحقيق ذلك ضمن نهج تشاركي جماعي في جسم وهيئات الاتحاد وأطره التنظيمية ومع الشركاء.

**تُسهم السياسة** في تغيير الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية والمعايير والقيم أو علاقات القوة، وكذلك تطبيق إجراءات جديدة تساعد على ضمان تحقيق عدالة النوع الاجتماعي واعتمادها داخل الاتحاد وبما يحقق العدالة لكلا الجنسين في عمل الاتحاد والهيكل التنظيمي له والتعاونيات الزراعية العضوة فيه ويضمن الوصول إلى الموارد والمصادر والتحكم بها.

**الهدف الأساسي لإعداد السياسة** يكمُن في تعزيز الاهتمام بدور التعاونيات كأولوية وطنية أولا، في ظل واقع اقتصادي وسياسي وقانوني بالغ التعقيد، وتفعيل المشاركة الاقتصادية للمرأة كقضية أساسية للمساهمة في تحسين الأداء الاقتصادي الوطني. والبعد عن الحلول التقليدية وتبني منهجية مرنة تُسهِم في الإبداع وتحقيق الشمولية والتنوع في الحلول لتحقيق النمو الاقتصادي المطلوب والقضاء على الفقر وتوفير فرص العمل والوصول إلى الموارد للنساء في القطاع الزراعي والتعاونيات الزراعية.

**المبادئ والأهداف الرئيسية والالتزامات:**

**مبادئ سياسة النوع الاجتماعي:** يؤمن اتحاد التعاونيات الزراعية في فلسطين أن **المبادئ التالية** مطلوبة لتحقيق العدالة الاجتماعية والاقتصادية والمساواة ين الجنسين وتمكين النساء:

1. يؤمن الاتحاد أن حقوق المرأة هي حقوق الإنسان وتمكينها أمر بالغ الأهمية للتنمية المستدامة وبناء مجتمع حداثي مستقل يناضل من أجل نيل تحرره من كافة أشكال الاضطهاد والتمييز.
2. يؤمن الاتحاد العدالة الاجتماعية والاقتصادية والمساواة بين الجنسين مبدأ أساسي وقيمة أصيلة لعمله، ومسؤولية اجتماعية جماعية يلتزم بها.
3. يؤمن الاتحاد بأن تمكين المرأة ووصولها إلى الموارد ومدخلات الإنتاج والتحكم بها كحق أساسي وأصيل لها وعنصر أساسي في رسالة الاتحاد.
4. يؤمن الاتحاد بضرورة أن يجسد في ممارساته ومواقف وسلوك الموظفين/ات وأعضاء مجلس الإدارة والهيئة العامة لدية كل ما هو مستجيب للعدالة والمساواة بين الجنسين.
5. يؤمن الاتحاد بضرورة تخصيص موارد محددة للعمل في قضايا العدالة الاجتماعية والاقتصادية والمساواة بين الجنسين في العمل التعاوني.
6. ضرورة تقديم الخدمات ذات القيمة الإضافية للجمعيات الأعضاء في الاتحاد، تحديدا تلك التي تقودها نساء والتعاونيات المدمجة والتي تراعي الفروقات والتحديات التي تواجهها النساء وتضمن شروط الحوكمة والمأسسة والاستدامة المؤسساتية والكفاءة والفعالية وقيم العمل التعاوني.
7. ضرورة العمل المستمر من هيئات الاتحاد القيادية على متابعة ومراقبة جميع المؤشرات والأعمال المتعلقة بالعدالة والمساواة بين الجنسين في عمل الاتحاد.
8. يؤمن الاتحاد بضرورة بناء قدرات موظفيه/موظفاته وأعضاؤه/ عضواته على قضايا عدالة النوع الاجتماعي والمساواة بين الجنسين وآليات إدماجها في مهام العمل اليومي للاتحاد.
9. يؤمن الاتحاد أن العدالة الاجتماعية والاقتصادية والمساواة بين الجنسين مسؤولية اجتماعية جماعية تتطلب اهتماما خاصا وتخصيص الموارد البشرية والمالية من الاتحاد.
10. يؤمن الاتحاد بان له دور أساسي ومؤثر على التغيير المجتمعي في قضايا العدالة والمساوة بين الجنسين في مجال عملة الجماعي مع التعاونيات الزراعية والهيئات والشرائح المجتمعية المختلفة.

**أهدا ف سياسة عدالة النوع الاجتماعي:** تهدف سياسة النوع الاجتماعي إلى التعريف بأهمية عدالة النوع الاجتماعي والمساواة بين الجنسين لضمان العدالة

والمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة للوصول إلى الموارد والمصادر والتحكم بها كمكون أساسي من مكونات عمل اتحاد التعاونيات الزراعية وضمان إدماج قضايا

 عدالة النوع الاجتماعي في المستويات التالية:

* رؤية ورسالة الاتحاد
* استراتيجية عمل الاتحاد.
* برامج ومشاريع عمل الاتحاد على كافية المستويات.
* الهيكل التنظيمي للاتحاد وعلى كافة المستويات التنظيمية له.
* بيئة عمل الاتحاد والثقافة والسلوك الوظيفي في البيئة التنظيمية الداخلية للاتحاد.
* مدونات سلوك عمل الاتحاد.
* النظام الداخلي للاتحاد
* الأنظمة والإجراءات الإدارية والمالية في عمل الاتحاد.

**الالتزامات بسياسة عدالة النوع الاجتماعي:** من خلال سياسة النوع الاجتماعي، يتبنى اتحاد التعاونيات الزراعية فلي فلسطين التزامًا ثابتًا وأصيلاً بما يلي:

* خلق بيئة عمل شاملة ومتنوعة بحيث يتمتع جميع الموظفين/ات وأعضاء/ عضوات الاتحاد بفرص متساوية والوصول إلى الموارد،

بغض النظر عن جنسهم أو دينهم أو عرقهم أو انتمائهم السياسي، إلخ.

* تخصيص الموارد البشرية والمالية الكافية للمبادرات التي تعزز قضايا عدالة النوع الاجتماعي والمساواة بين الجنسين.
* اعتماد إدماج قضايا عدالة النوع الاجتماعي والمساواة بين الجنسين كقيمة أساسية في رسالتنا ورؤيتنا، خطتنا الاستراتيجية والبرامج

والمشاريع والأنشطة والإجراءات المالية والإدارية ونظام العاملين/ات لنا.

* اعتماد تمكين النساء كقيمة تنظيمية أساسية وهدف في عمل الاتحاد.
* التأكد من أن جميع الموظفين/ات وأعضاء/ عضوات الاتحاد لديهم فهم واضح لقضايا عدالة النوع الاجتماعي والمساواة بين الجنسين

 وتعميم وإدماج مراعاة النوع الاجتماعي في العمل اليومي والسلوكيات التي تعزز قيم العدالة المساواة بين الجنسين.

* استخدام النهج التشاركي والتعددي القائم على مراعاة الفروقات والاختلافات والمبني على جسر التحديات التي تواجه النساء في مجال عمل

الاتحاد.

**التطوير الداخلي وثقافة ومأسسة الاتحاد**

تحقيق العدالة والمساواة بين الجنسين من الموضوعات الرئيسية المتعلقة في بنية وثقافة وبيئة عمل الاتحاد وجزء لا يتجزأ من قيمه ومبادئه، ولذا فإن **الاتحاد ملتزم بما يلي**:

* التأكد من وجود مسمى وظيفي / استشاري كفؤ متخصص بالنوع الاجتماعي وتخصيص الموارد المالية الكافية لذلك.
* إجراء عملية التدقيق من منظور النوع الاجتماعي للاتحاد والعمل على إدماج قضايا النوع الاجتماعي في ثقافة العمل اليومي في الاتحاد ورفع قدرات الموظفين/ات العاملين/ات للقيام بذلك لضمان التنمية الذاتية والمستدامة لإدماج قضايا النوع الاجتماعي في عمل الاتحاد ضمن عملية المأسسة.
* مراجعة الخطة الاستراتيجية والهيكل التنظيمي للاتحاد الجاري العمل على إعدادها وإدماج قضايا عدالة النوع الاجتماعي والمساواة بين الجنسين فيها.
* إنشاء لجنة لعدالة النوع الاجتماعي مهمتها متابعة ومراجعة تعميم النوع الاجتماعي في عمل الاتحاد مع فريق الاتحاد: (مجلس الإدارة، الطاقم التنفيذي، الجمعيات التعاونية أعضاء الهيئة العامة، المؤسسات الشريكة الوطنية والدولية – إن أمكن).
* تحديد الموضوعات والمجالات المختلفة المتعلقة بالعدالة والمساواة بين الجنسين في فضاء الاتحاد وتحليل النوع الاجتماعي باعتبارها أحد المهام الأساسية لعمل الموظفين/ات كل حسب وصفه/ا الوظيفي. لذلك، من الضروري بناء قدرات موظفي وأعضاء مجلس إدارة الاتحاد في هذا المجال ضمن مهام عملية المأسسة.
* بناء فهم مشترك حول مفهوم النوع الاجتماعي من خلال برامج التدريب وبناء القدرات لأعضاء الاتحاد.
* التأكد من أن جميع الأنشطة والبرامج التدريبية التي يجريها الاتحاد تأخذ في الاعتبار مفهوم العدالة والمساواة بين الجنسين.
* التأكد من أن الأنظمة والسياسات والإجراءات في إدارة الموارد البشرية تأخذ في الاعتبار مفهوم العدالة والمساواة بين الجنسين، وكذلك إدماج المؤشرات الخاصة بعدالة النوع الاجتماعي والمساواة بين الجنسين في المهام والقيم المعطاة للموظفين/ات. سيتم بعد ذلك قياس أداء إدارة الاتحاد فيما يتعلق بتنفيذ هذه الأنشطة كجزء من مهام مستشار/ة النوع الاجتماعي.
* إعطاء الأولوية لإدماج مفهوم النوع الاجتماعي في جميع المجالات، بما في ذلك الاستشاريين الخارجيين الذين يقدمون الخدمات للاتحاد.
* تحديد طبيعة وهيكل وأسباب الاختلالات وعدم المساواة بين الجنسين بين أعضاء الهيئة العامة وقيادة الاتحاد، وإجراء تعديلات على نظام الاتحاد بالنص على جود كوتا خاصة للنساء الكفؤات من أعضاء الهيئات العامة والإدارية للجمعيات التعاونية العضوة فيه وبما يضمن وصول تلك الكفاءات لمواقع صنع القرار فيه. علاوة على ذلك، تحديد أهداف لتوظيف وترقية الموظفين، خاصة النساء، وجعلهن مؤهلات لشغل المناصب العليا في إدارة الاتحاد.
* العمل على تطوير نماذج وآليات العمل التعاوني في الاتحاد، بحيث يصبح أكثر اعتمادية على قدرات أعضائه المختلفة والمتنوعة، كجزء من مفاهيم عملية إعادة البناء والاستدامة والمأسسة، وضرورة تظهير التعاونيات النسوية هنا كنموذج ريادي.
* تطوير ميثاق أخلاقي للاتحاد و/أو تطوير الميثاق الحالي له بحيث يتم النص على العدالة الاقتصادية والاجتماعية بين الجنسين، ورفض العنف القائم على النوع الاجتماعي، والتحرش في عالم العمل، والتدريب عليه واعتباره جزءًا لا يتجزأ من عقود الاتحاد واتفاقياته وعضويته.
* التوعية بسياسة النوع الاجتماعي للاتحاد واعتبارها جزء لا يتجزأ من قيم الاتحاد، وإضافتها كملحق في العقود والاتفاقيات التي يبرمها الاتحاد واستمارات عضويته، وإضافة نص بضرورة الالتزام بها وحق الاتحاد بالمساءلة في حال عدم تنفيذها.
* استحداث وحدة تطوير الأعمال في الاتحاد وإدراجها ضمن الهيكل التنظيمي له ورفدها بالدعم والموارد البشرية اللازمة، لتساهم في التنفيذ الفعّال لسياسة النوع الاجتماعي، ووضع خطة عمل لها بالتعاون مع مستشار/ة النوع الاجتماعي ولجنة النوع الاجتماعي في الاتحاد لتقديم الدعم الفني في مجال تطوير عمل التعاونيات تحديدا تلك التي تقودها نساء والتعاونيات الناشئة والمهمشة بما يراعي احتياجاتها وخصوصيتها، ومساعدتها لتكون تعاونيات ريادية ونموذجيه مستقلة وفاعلة [[8]](#footnote-8).

 **إرشادات وآليات لتنفيذ الالتزامات أعلاه**

* التعاقد مع مستشار/ة للنوع الاجتماعي ووضع وصف وظيفي يضمن تنفيذ سياسة النوع الاجتماعي للاتحاد ومنهجية وخطة عمل ومتابعة سير العمل والتنفيذ من قبل قيادة الاتحاد.
* على مستشار/ة النوع الاجتماعي ضمن المهام الأساسية له (في مرحلة المأسسة وإعادة البناء للاتحاد)، القيام بما يلي:

**أولا**: تحليل الاحتياجات للموظفين/ات، وبناء الخطط والبرامج التدريبية لهم/ن، بشكل يضمن تأطير الفهم والوعي الشامل حول قضايا عدالة النوع الاجتماعي من خلال الدورات التدريبية وجلسات التوجيه والإرشاد للموظفين/ات الجدد، وهذا بالإمكان توفيره من خلال مشاريع الاتحاد والعلاقة مع المؤسسات الشريكة[[9]](#footnote-9).

**ثانياً:** تأسيس لجنة لعدالة النوع الاجتماعي في الاتحاد ووضع وصف وظيفي لها بحيث تكون مهمتها متابعة ومراجعة تعميم النوع الاجتماعي في عمل الاتحاد مع فريق الاتحاد والمشكل من: (مجلس الإدارة، الطاقم التنفيذي، الجمعيات التعاونية أعضاء الهيئة العامة، المؤسسات الشريكة – إن أمكن)، وتحديد الأدوار والمسؤوليات لأعضاء/ عضوات اللجنة، وآليات لعمل اللجنة بحيث تضمن النهج التشاركي وتبادل الخبرات والمعارف ومأسسة إدماج النوع الاجتماعي في الاتحاد وضمان الاستدامة والاعتماد على الذات في عملية الإدماج.

**ثالثاً:** تطوير نموذج خطة عمل لكل موظف/ة بحيث تشمل مهام إدماج النوع الاجتماعي في عمله/ا، والآليات لذلك، والاحتياجات، ومتابعة تنفيذها من قبل المستشار/ة بشكل دوري، وتقديم التوجيه والإرشاد.

**رابعاً:** العمل مع لجنة النوع الاجتماعي لإنجاز عملية التدقيق من منظور النوع الاجتماعي للاتحاد، ووضع خطة عمل لتنفيذ التوصيات كجزء من خطة عمل الموظفين/ات وخطة عمل لجنة النوع الاجتماعي، بحيث يتم تقسيم التوصيات وخطط العمل إلى قصيرة المدى، متوسطة المدى، وطويلة المدى.

**خامساً:** ضمن أولويات عمل المستشار/ة مع لجنة النوع الاجتماعي مراجعة الخطة الاستراتيجية والهيكل التنظيمي للاتحاد الجاري العمل على إعدادها وإدماج قضايا عدالة النوع الاجتماعي والمساواة بين الجنسين فيها.

**سادساً:** تطوير نظام العاملين/ات وأدلة الموارد البشرية/ الدليل الإداري مع لجنة النوع الاجتماعي، لتشمل السياسات المراعية لاعتبارات عدالة النوع الاجتماعي والمساواة بين الجنسين والاستجابة **بحيث يتم تضمينه بما يلي**:

* سياسات عمل مرنة تتيح للموظفين/ات الوفاء بمسؤولياتهم في رعاية أنفسهم وتسهيل ساعات العمل المرنة وفرص العمل من المنزل من خلال سياسات وإجراءات العمل السلسة، من أجل ضمان تحسين التوازن بين العمل والحياة. وتشمل هذه السياسات أيضا تقاسم المهام وإجازات الأمومة والأبوة وسياسات رعاية الطفل واستحقاقات الموظفين/ات.
* النص على السياسات المتعلقة بحظر العنف والتحرش الجنسي والاستغلال في عالم وتحديد طرق التعامل معه ومكافحته.
* النص على سياسة المساواة في الأجور بين الجنسين للموظفين/ات ذوي/ات المهام المتشابهة.
* النص على ضرورة ضمان تمثيل متوازن للرجال والنساء على جميع المستويات في الاتحاد.
* النص على ضرورة توفير فرص للتطوير الوظيفي بما في ذلك التطوير الوظيفي في مجالات مهام كل موظف/ة حسب الوصف الوظيفي، والدورات التدريبية والترقيات الداخلية، وبالضرورة هنا استثمار شراكات الاتحاد ومشاريعه كفرص لتنفيذ ذلك.[[10]](#footnote-10)
* تطوير الوصوف/ التوصيفات الوظيفية بما يضمن الوعي في قضايا العدالة بين الجنسين وتعزيزها والالتزام بسياسة النوع الاجتماعي للاتحاد والعمل على تنفيذها وتعديل اتفاقيات العمل لتضمن وجود نصوص والتزامات تضمن المساءلة، وتضمين ذلك في دليل الموارد البشرية/ الدليل الإداري.
* تطوير آليات العمل في دليل الموارد البشرية/ الدليل الإداري بحيث تتيح تنظيم جلسات للرجال في مكاتب وهيئات الاتحاد المختلفة حول الرجولة ودور الرجال في معالجة التمييز والعنف ضد المرأة وما يمكنهم القيام به لتعزيز ثقافة عدالة النوع الاجتماعي.
* إتاحة المساحة في دليل الموارد البشرية/ الدليل الإداري بما يضمن وجود التدابير الإجرائية/ والقرارات التنظيمية الإيجابية التي توفر تمييز إيجابي لصالح النساء الكفؤات ووصلهن لمستويات صنع القرار في الاتحاد.
* تطوير أنظمة العمل بحيث تتيح استخدام التكنولوجيا وتسهل العمل من المنزل وتوفير ساعات عمل مرنة من أجل خلق توازن بين الأنشطة المهنية والأنشطة المنزلية، والنص على ذلك في نظام العاملين.
* تطوير أنظمة العمل الإلكتروني والأتمتة للتوثيق والأرشفة وحفظ المعلومات والبيانات أولا، وخلق فرص التواصل مع الهيئة العامة والتعاونيات الزراعية في المناطق المختلفة في الضفة الغربية وقطاع غزة ثانيا، والتواصل مع الشركاء المحليين والدوليين ثالثا وصياغتها كمهام عمل أساسية لموظفي/ات الاتحاد وتضمينها في دليل الموارد البشرية/ الدليل الإداري والوصوف الوظيفية والعقود.
* تطوير الصفحة البيتة الإلكترونية ومواقع ووسائل التواصل الاجتماعي الإلكتروني كجزء من المهام الرئيسية للموظفين/ات والنص على ذلك في دليل الموارد البشرية/ الدليل الإداري، بشكل يُظهر قضايا النوع الاجتماعي في عمل الاتحاد، ويضمن تواصل كافة هياكل الاتحاد بشكل فعال ومرن، وتبادل التجارب وقصص النجاح والدروس المستفادة تحديدا للتعاونيات التي تقودها نساء.

**البرامج:**

 **الهدف:** يتم بناء مشاريع وبرامج الاتحاد بناءً على النهج التشاركي متعدد الجوانب والاختصاصات لتعزيز التكامل بين الجنسين وتعزيز العدالة والمساواة وتمكين المرأة، بحيث تعمل جميع البرامج في الاتحاد على تمكين المرأة وتعزيز حقوق المرأة كحقوق إنسان أساسية وضمان وصولها إلى مدخلات الإنتاج والموارد. علاوة على ذلك، تحليل الاستراتيجيات التنظيمية بشكل مستجيب لعدالة النوع الاجتماعي والمساواة بين الجنسين على جميع مستويات السياسات والبرامج بما في ذلك التخطيط والتنفيذ ووضع مؤشرات مستجيبة قابلة للقياس، وأنظمة متابعة وتقييم.

**إرشادات وآليات تقود لتنفيذ الهدف**

بلتزم/تلتزم مستشار/ة النوع الاجتماعي مع لجنة/ فريق النوع الاجتماعي في الاتحاد بالقيام بما يلي:

* تنمية قدرات موظفي البرامج والمشاريع على إجراء التحليل من منظور عدالة النوع الاجتماعي وتدريبهم/ن على ذلك.
* تطوير دليل إرشادي لتحليل النوع الاجتماعي في البرامج والمشاريع ليتم استخدامه من قبل جميع طواقم العمل عند تطوير وثائق المشاريع.
* إدماج التحليل من منظور النوع الاجتماعي في جميع البرامج ودورات المشاريع، بما في ذلك التصميم والتخطيط والتنفيذ والمتابعة والتقييم.
* تصميم مقترحات المشاريع بما يتماشى مع تنفيذ الأهداف الاستراتيجية للاتحاد في قضايا عدالة النوع الاجتماعي وتحقيق المساواة والعدالة بين الجنسين.
* وضع مؤشرات ومنهجيات عمل تراعي الفوارق بين الجنسين بناءً على توصيات المراجعة والدروس المستفادة.
* وضع خطة رصد ومتابعة وتقييم للبرامج المتعلقة بتنفيذ أهداف الاتحاد في تعزيز قضايا عدالة النوع الاجتماعي والعدالة بين الجنسين ووضع ومتابعة المبادئ التوجيهية والمؤشرات ومتابعتها بانتظام، وهذا يتطلب تطوير نظام متابعة وتقييم للاتحاد من خلال التعاقد مع مستشار/ة مختص في المتابعة والتقييم والعمل مع/ا على إدماج معايير النوع الاجتماعي في خطة الرصد والمتابعة والتقييم.
* تطوير أدوات وأنظمة وإرشادات وخطط العمل للمساءلة والتعلم والتخطيط والرصد ومتابعة تقييم البرامج ومخرجاتها إلى جانب وضع وتنفيذ المبادئ التوجيهية والمؤشرات لضمان تحقيق الأهداف المتعلقة بالعدالة والمساواة بين الجنسين في عمل الاتحاد.
* تضمين منظور العدالة والمساواة بين الجنسين وقصص النجاح في وثائق المشاريع وتقاريرها والكتيبات والاتصالات/ وأنشطه التواصل والمبادرات.
* تحديد فرص التدريب الداخلي / الخارجي وبناء القدرات والتدريب على تعميم مراعاة عدالة النوع الاجتماعي والمساواة بين الجنسين لجميع الموظفين/ات وأعضاء / عضوات الاتحاد.
* وضع خطة تعلم لكل موظف/ة والتأكد من حضورهم/ن جلسات إلزامية للتوعية في قضايا عدالة النوع الاجتماعي والمساواة بين الجنسين وتعزيز قدرة الموظفين/ة على تحمل المسؤولية والالتزام في تعزيز عدالة النوع الاجتماعي والمساواة بين الجنسين.
* ضمان مساهمة المستفيدين/ات من النساء وإسماع صوتهن في عمليات تقييم الاحتياجات وتطوير المناهج والأدوات في بناء البرامج وتقييمها بناءً على الدروس المستفادة من العديد من المنهجيات التشاركية والمرنة المستجيبة لعدالة النوع الاجتماعي بما يلائم احتياجات الفئات المستهدفة.
* تصميم البرامج وإعادة تصميم البرامج الحالية بشكل يتيح إعادة بناء الهياكل والفرص لمشاركة المرأة في صنع القرار على جميع المستويات.
* العمل على تصميم البرامج لبناء الكفاءات المتعلقة بتخصيص الموارد والتدريب والمعلومات وبناء الشبكات والشراكات لتعزيز التشبيك مع المنظمات والمؤسسات النسوية العاملة في مجال العدالة والمساواة بين الجنسين في فضاء العمل التعاوني والقطاع الزراعي، وتصمم برامج ومشاريع مشتركة مع تلك المؤسسات.
* تخصص برامج للمناصرة المحلية والإقليمية والدولية في قضايا التمكين الاقتصادي للنساء وهذا يتطلب بالضرورة بناء برامج وعلاقات لتوسيع عمل الاتحاد في مجال المشاركة في التقارير الوطنية والدولية الموازية ذات العلاقة في قضايا العدالة والمساواة بين الجنسين وتمكين النساء، وتأسيس شبكات للتعاونيات النسوية والانخراط في الشبكات المحلية والإقليمية والدولية ذات العلاقة، ويتطلب بالضرورة تدريب وبناء طواقم عمل الاتحاد لبناء تلك البرامج ومتابعتها وتقييمها.
* تضمين مفهوم العدالة والمساواة بين الجنسين في جميع برامج وأنشطة المناصرة والحملات والأحداث التي لها تأثير كبير على العمل التعاوني الزراعي.
* تصميم برامج وإعادة تصميم البرامج الحالية لدعم النساء في تأمين حقوقهن الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والمدنية والثقافية، وتعزيز قدرتهن على اتخاذ قراراتهن الخاصة وتضمن تعزيز استقلالية المرأة في الوصول إلى الممتلكات والعمل والخدمات والمؤسسات إلى جانب حقها في الحماية من كافة أشكال العنف والاستغلال.
* تطوير طرق مبتكرة لضمان الإدماج المناسب والفعّال للرجال المستهدفين في عمل الاتحاد كعوامل للتغيير الاجتماعي في إطار السعي لتحقيق العدالة والمساواة بين الجنسين في برامج الاتحاد.
* بناء البرامج بحيث تتيح فرص دعم الشركاء والأعضاء الذين يدافعون عن مبادئ العدالة والمساواة بين الجنسين ويعملون في نفس الوقت للتأثير على أولئك الذين لم يتبنوا هذه المبادئ بعد. علاوة على ذلك، إتاحة الفرصة والإمكانية لإنهاء دعم أي شريك يفشل في تحقيق تغيير إيجابي فيما يتعلق بهذا الموضوع.
* بناء البرامج بحيث تتيح فرص المساهمة في التغيير المجتمعي اتجاه قضايا العدالة بين الجنسين في التعاونيات الزراعية والتمكين الاقتصادي ودور النساء والشباب في هذا المجال، واستقطاب الشباب/ات كجزء أصيل في عملية التغيير وتصميم تعاونيات خاصة بهم/ن.

**الصورة العامة لحضور الاتحاد وقنوات التواصل والتشبيك**

 **الهدف:** تقوية وتعزيز الصورة العامة والخارجية للاتحاد لبث رؤية متوازنة ومرئية مستجيبة ومؤيدة ومعززة للعدالة والمساواة بين الجنسين فيما يتعلق بمجالات عمل الاتحاد، وتظهير التعاونيات كوسيلة لتمكين المرأة اقتصادياً والترويج لها كنموذج لإدارة الأعمال بين النساء الرياديات في فلسطين.

**إرشادات وآليات تقود لتنفيذ الهدف**

* تعزيز العدالة والمساواة بين الجنسين كموضوع رئيسي في عملية التنمية فيما يتعلق بجميع الأنشطة التي يقوم بها الاتحاد، بما في ذلك التمويل والمنح والحملات المختلفة. وبناء على ذلك، سيتم إدماج القضايا المتعلقة بالنوع الاجتماعي في جميع الأنشطة التنظيمية للاتحاد قدر الإمكان.
* إدماج قضايا العدالة بين الجنسين في التقارير السنوية المالية والإدارية للاتحاد وأديباته ونشرياته/ منشوراته، الإلكترونية والمطبوعة.
* تظهير وتضمين قصص النجاح للتعاونيات التي تقودها نساء، والنساء العاملة في التعاونيات في أدبيات وتقارير الاتحاد وعلى صفحته الإلكترونية ومواقع التواصل الاجتماعي له، وتغذيتها بتلك القصص بشكل دوري وبلغة المشاركات، والترويج للتعاونيات كنموذج لإدارة الأعمال بين النساء الرياديات في فلسطين على مواقع الاتحاد.
* تطوير برامج إعلامية للاتحاد (مسموعة ومرئية ومكتوبه) بالشراكة مع المؤسسات الإعلامية الوطنية والإقليمية والدولية، بحيث تُظَهِر التحديات التي تواجهها النساء في العمل التعاوني الزراعي، والاحتياجات والدروس المستفادة وقصص النجاح، ونقل التجارب والخبرات.
* تفعيل الاتصالات والشراكات الداخلية والخارجية ذات العلاقة في عدالة النوع الاجتماعي والمساوة بين الجنسين لتعكس القيم والرؤية والأهداف الشاملة والمتنوعة للاتحاد فيما يتعلق بقضايا عدالة النوع الاجتماعي والمساواة بين الجنسين.
* العمل على أن تكون الصور واللغة في سلوكيات وأنشطة الاتحاد تراعي الفروق بين الجنسين وتعكس الشمولية والتنوع.
* العمل على تحسين الأداء الاقتصادي وزيادة دخل الجمعيات التعاونية تحديدا الناشئة والمهمشة التي تقودها النساء من خلال توفير الخدمات الاستشارية والدعم الفني لها وتعزيز قيم التعاون بين التعاونيات.
* تصميم أنشطة مناصرة محلية لمواءمة السياسات والتشريعات الناظمة لقطاع التعاونيات مع أفضل الممارسات الدولية المستجيبة للتمكين الاقتصادي والاجتماعي للنساء.
* ضرورة أن يأخذ الاتحاد الدور القيادي للضغط على الحكومة والعمل مع الشركاء الآخرين للتغلب على المعيقات الثقافة والهيكلية والقانونية والتي تشكل بمجموعها حواجز تعيق تمكين النساء في التعاونيات الزراعية وقدرتهن للوصول إلى الموارد.
* جمع وتبادل المزيد من المعلومات حول أفضل الممارسات والدروس المستفادة والنماذج الريادية للتعاونيات الزراعية التي تقودها نساء محلياً وإقليمياً وعالمياً.
* تصميم برامج لتشجيع النساء والشباب/ات الرياديات في القطاع الزراعي غير المنظم للانتقال للقطاع الزراعي المنظم من خلال تأسيس تعاونيات نموذجية جديدة، وبالضرورة العمل مع الجيل الشاب وتظهير التعاونيات الشابة كنموذج ريادي في الأنشطة الإعلامية للاتحاد.
* العمل على استحداث شبكة للتعاونيات النسوية والمدمجة العضوة في الاتحاد وتحت مظلته لنقل التجارب والخبرات وبناء مشاريع مشتركة بين التعاونيات تهدف للوصول إلى مدخلات الإنتاج وبناء علاقات مع شبكات تعاونية إقليمية وعالمية[[11]](#footnote-11).
* الانضمام إلى المبادرات والأحداث والفعاليات الوطنية و/أو الدولية مثل اليوم العالمي للمرأة والحملات الوطنية والدولية المناهضة للتميز ضد النساء... الخ.
* فتح باب التطوع لاستقطاب القادة الشباب/ات، في مختلف مجالات العمل تحديداً في مجال المناصرة المحلية والدولية لقضايا النوع الاجتماعي في العمل التعاوني ووضع نظام للمتطوعين/ات لضمام المأسسة والاستدامة.

**تخصيص الموارد والتمويل**

**الهدف:** تخصيص موارد مالية محددة وكافية لتنفيذ سياسة النوع الاجتماعي وتعميم قضايا النوع الاجتماعي داخل الاتحاد.

**إرشادات وآليات تقود لتنفيذ الهدف:**

* تخصيص الدعم المالي لمشاريع ومبادرات العدالة والمساواة بين الجنسين المدرجة في أهداف الاتحاد وسياسة النوع الاجتماعي له، وهذا يتطلب بالضرورة توفير موارد مالية لتوظيف مستشار/ة النوع الاجتماعي والذي سيقوم بمهام تنفيذ سياسة النوع الاجتماعي ضمن عملية المأسسة وإعادة البناء للاتحاد.
* تتبع وتحديث المعلومات النوعية والكمية بشأن النفقات المتعلقة بقضايا عدالة النوع الاجتماعي والمساواة بين الجنسين بشكل سنوي ودوري وتوثيقها وتظهيرها ونشرها على الموقع الإلكتروني للاتحاد ووسائل التواصل الاجتماعي الخاصة به.
* تضمين النوع الاجتماعي والمساواة بين الجنسين في الوثائق والسياسات المتعلقة بالتمويل، وهذا يتطلب أيضا تعديل النظام المالي بما يضمن إدماج النوع الاجتماعي في جميع الإجراءات والسياسات والقرارات المالية للاتحاد.
* تطوير وتنفيذ استراتيجيات وأدوات وموارد مالية للمساواة بين الجنسين بشكل أكبر وعلى نطاق واسع لتسهيل مشاركة المرأة على قدم المساواة في التعاونيات الزراعية والإنتاجية، ويضمن تلبية احتياجات التعاونيات واستقلاليتها ووصولها للموارد ويوفر المشاريع الإنتاجية المدرة للدخل للاتحاد والتعاونيات العضوة فيه وفرص الاستفادة الجماعية منها.
* تطوير وتحسين الأدوات المستخدمة لتقييم الأثر المالي للأعمال المتعلقة بالنوع الاجتماعي وتوثيقها وتظهيرها على جميع مستويات عمل الاتحاد.
* تطوير خارطة للجهات الشريكة الدولية والمحلية الداعمة لقضايا النوع الاجتماعي والتعاونيات الزراعية التي تقودها نساء، وتصميم أنشطة ومشاريع عمل مشتركة.
* العمل على إدماج احتياجات النساء والتعاونيات التي تقودها النساء في استراتيجية الشراء التعاوني (الجماعي) لمدخلات الإنتاج للزراعة والثروة الحيوانية والإقراض الزراعي، واستراتيجية التسويق الجماعي الجاري تطويرها في الاتحاد.

**التنفيذ والمساءلة**

يقدم هذا القسم إطار عمل لتنفيذ سياسة عدالة النوع الاجتماعي داخل الاتحاد ويوضح الأدوار المسؤوليات المتعلقة بتنفيذها. كما يوفر مبادئ توجيهية بشأن مسؤولية بعض الهياكل الإدارية في الاتحاد لتحقيق العدالة والمساواة بين الجنسين.

**إرشادات وآليات لتنفيذ سياسة عدالة النوع الاجتماعي والمساءلة:**

* وضع معايير لشروط ترشح أعضاء مجلس الإدارة كالاستجابة لمعايير العدالة بين الجنسين، ورفض العنف على أساس النوع الاجتماعي، والتحرش في عالم العمل والتمييز والاستغلال والالتزام بسياسة النوع الاجتماعي وهذا يتطلب تعديل النظام الداخلي للاتحاد وضمان النص الواضح والصريح على ذلك في مواده والمساءلة والمحاسبة.
* وضع معايير لشروط التوظيف والتطوع في الاتحاد كالاستجابة لمعايير العدالة بين الجنسين، ورفض العنف على أساس النوع الاجتماعي، والتحرش في عالم العمل والتمييز والاستغلال. وهذا يتطلب تعديل نظام العاملين/ات (الدليل الإداري)، والعقود والاتفاقيات للاتحاد وضمان النص الواضح والصريح على ذلك في النظام الإداري ونظام المتطوعين والعقود والاتفاقيات، وإضافة نص الالتزام بسياسة النوع الاجتماعي واعتبارها جزء لا يتجزأ من اتفاقيات الاتحاد وعقوده والمساءلة والمحاسبة عليها.
* تشمل الجهات المسؤولة عن التنفيذ السليم لسياسة النوع الاجتماعي: مجلس الإدارة، المدير التنفيذي ومدراء البرامج ومدراء الإدارات/ الوحدات في الاتحاد.
* على المدراء تقديم تقرير سنوي لمجلس إدارة الاتحاد والذي يقوم بدوره بالتدقيق والمحاسبة، بالإضافة إلى تطوير آليات تحسين وتطوير تنفيذ سياسة عدالة النوع الاجتماعي.
* مدراء البرامج والوحدات سيقومون بكافة الأعمال والمهام لتنفيذ التغييرات المطلوبة في المواقف التي تنطوي عليها هذه السياسة، وتطوير السلوكيات الأنجع لتنفيذها.
* مديرو البرامج مسؤولون عن تطوير وتنفيذ البرامج في الاتحاد بما يتماشى مع تنفيذ هذه السياسة.
* يجب على الموظفين/ات والاستشاريين/ات في الاتحاد تنفيذ هذه السياسة واعتمادها كقيمة وأولوية عمل في مهام عملهم وسلوكهم اليومي.
* سيتعاون مدراء البرامج والوحدات ومستشار/ة النوع الاجتماعي مع مستشار/ة الرصد والمتابعة والتقييم [[12]](#footnote-12)في وضع مؤشرات ومنهجيات لرصد ومتابعة تنفيذ سياسة النوع الاجتماعي.
* تطوير آلية تدقيق خارجي لنتائج إدماج النوع الاجتماعي في عمل الاتحاد.
* تتبع مؤشرات المساواة مثل مشاركة المرأة في الحوكمة والإدارة والعضوية وملكية الأصول وتعادل الدخل بشكل مستمر كأساس لضمان المساءلة.
* سيتابع مستشار/ة النوع الاجتماعي مع الموظفين/ات ومجلس الإدارة ولجنة النوع الاجتماعي، التكامل والتنفيذ السليم لمنظور عدالة النوع الاجتماعي في البرامج والمشاريع وأنشطه الاتحاد.
* سيقوم مستشار/ة النوع الاجتماعي، بصياغة تقرير نصفي ودوري لتقييم مدى التقدم في تنفيذ سياسة النوع الاجتماعي في الاتحاد، ويطور الخطط والأنشطة التي تضمن تنفيذ فعّال للسياسة لكافة الأطر التنظيمية للاتحاد، ويقدمه للمدير/ة التنفيذية ومجلس الإدارة، وهذا يتطلب من مجلس الإدارة توفير كل ما يلزم لذلك.
* من المهم أن يقوم مستشار/ة النوع الاجتماعي في مراجعة الوصف الوظيفي للجان الرقابة في التعاونيات وتلك الواردة في نظام الاتحاد وأنطمة عمل التعاونيات، والعمل على إدماج مهام الرقابة على تنفيذ سياسة النوع الاجتماعي ضمن مهام عملها وتعديل الأنظمة بما يضمن النص الصريح على ذلك، ووضع إرشادات لتنفيذ هذه المهام من قبل أعضاء تلك اللجان، وتدريبها للقيام بدورها في الرقابة على تنفيذ سياسة النوع الاجتماعي في عمل التعاونيات والاتحاد ومتابعة النتائج ورفع التوصيات لمجلس الإدارة والإدارة التنفيذية للاتحاد.

**إرشادات لتفعيل تنفيذ سياسة النوع الاجتماعي وتطوير خطط العمل**

لكي تكون سياسة النوع قابلة للتنفيذ، يتطلب من الاتحاد التعاقد مع مستشار/ة للنوع الاجتماعي[[13]](#footnote-13)، الذي بدوره يلتزم بالقيام بما يلي:

* تصميم خطة وآليات عمل لتنفيذ سياسة النوع الاجتماعي، وتوضيح الأدوار والمسؤوليات والبرنامج الزمني والشركاء لكافة مهام عمل المستشار/ة والتي لا بد من تقسيمها إلى مهام قصيرة المدى، ومهام متوسطة المدى ومهام طويلة المدى بما ينسجم مع المهام الواردة في سياسة الاتحاد وإرشادات تنفيذ محاورها.
* وضع برامج التوعية والتدريب على سياسة النوع الاجتماعي وخطة عمل تنفيذها وتقييمها.
* تصميم خطة عمل للموظفين/ات لتنفيذ ساسة النوع الاجتماعي كل حسب وظيفته/ا ودوره/ا في الاتحاد وهذا يتطلب تطوير نماذج العمل للموظفين/ات ومتابعة تنفيذها وتطويرها بشكل دوري.
* متابعة تطوير أداء الموظفين بهدف ضمان أفضل الممارسات المتعلقة بتنفيذ سياسة عدالة النوع الاجتماعي وخطط العمل.
* من المهم أن يقوم مستشار/ة النوع الاجتماعي بإنشاء وتأسيس لجنة لعدالة النوع الاجتماعي لضمان المتابعة والإدماج والعمل بالنهج التشاركي لتنفيذ سياسة النوع الاجتماعي، وتطوير وصف وظيفي وخطة عمل لها، كجزء من عملية مأسسة إدماج النوع الاجتماعي في الاتحاد.
* تطوير دليل إجراءات إرشادي لتعميم النوع الاجتماعي في الاتحاد، و (نظام) للممارسات الإيجابية في قضايا النوع الاجتماعي لأغراض إضفاء الطابع المؤسسي على عملية تعميم النوع الاجتماعي في الاتحاد والتدريب عليه ليصبح سلوكًا يوميًا.
* مراجعة برامج ومشاريع الاتحاد والمساعدة في تصميم البرامج والمشاريع الجاري العمل على تنفيذها في الاتحاد بشكل يضمن تنفيذ سياسة النوع الاجتماعي، ويتطلب ذلك تطوير إرشادات التحليل من منظور النوع الاجتماعي للبرامج والمشاريع وتدريب الموظفين/ات عليها، وتقديم الدعم الفني في استخدامها، ويتطلب بالضرورة أيضا مساعدة الاتحاد على تطوير مقترحات المشاريع والبرامج اللازمة لتنفيذ سياسة النوع الاجتماعي.
* مساعدة مستشار/ة المتابعة والتقييم لتطوير مؤشرات مستجيبة للنوع الاجتماعي بما يضمن تنفيذ سياسة النوع الاجتماعي، وتقديم التوصيات لضمان تنفيذ سليم وفعّال لها.
* إجراء التدقيق من منظور النوع الاجتماعي للاتحاد، والمسارعة في إدماج النوع الاجتماعي في استراتيجية الاتحاد وهيكله التنظيمي والجاري العمل حاليا على إعدادها، بالتعاون مع لجنة النوع الاجتماعي.
* وضع خطة عمل لتعديل نظام الاتحاد، ونظام العاملين/ات، ودليل الإجراءات المالية والإدارية والوصوف الوظيفية والعقود والاتفاقيات بشكل يضمن إدماج النوع الاجتماعي وكل ما يتطلب لتنفيذ سياسة النوع الاجتماعي، ومتابعة تنفيذها مع لجنة النوع الاجتماعي وقيادة الاتحاد.
* تعديل مدونة السلوك وإضافة ميثاق الأخلاقيات الذي يتضمن ممارسات تستجيب لعدالة النوع الاجتماعي، بما في ذلك حظر العنف القائم على النوع الاجتماعي والتحرش في عالم العمل كما هو مذكور في سياسة النوع الاجتماعي، وتدريب طواقم العمل والاتحاد عليه.
* مساعدة الاتحاد في وضع خارطة للشركاء الوطنيين والدوليين والمانحين وتصميم وتنفيذ الأنشطة اللازمة لإعلامهم بأهداف الاتحاد المتعلقة بعدالة النوع الاجتماعي، بالإضافة إلى إعطاء أمثلة إيجابية عن عمل الاتحاد في هذا المجال.
* مساعدة الاتحاد في استقطاب وتوظيف موظفين/ات وكفاءات جديده لتنفيذ أهداف الاتحاد وسياسة عدالة النوع الاجتماعي كجزء من التعبئة لمكافحة الفقر وتعزيز فرص المساواة في قطاع العمل التعاوني الزراعي.
* مساعدة الاتحاد في فتح باب التطوع لاستقطاب القادة الشباب/ات، في مختلف مجالات العمل تحديداً في مجال المناصرة المحلية والدولية لقضايا النوع الاجتماعي في العمل التعاوني، وهذا يتطلب المساعدة في وضع نظام لعمل المتطوعين/ات ومتابعته.
* المساعدة في صياغة النشرات والمطبوعات بلغة وبطريقة تعكس أهداف الاتحاد وقصص النجاح للتعاونيات النسوية وللنساء العضوة في الهيئة العامة وكافة القضايا التي تتعلق بالمساواة والعدالة بين الجنسين. بشكل يُظهر تحدي النظرة النمطية للنساء وقضايا النوع الاجتماعي ويشجع على نشر ثقافة التنوع.
* تطوير برامج إعلامية (مرئية ومسموعة ومكتوبة) بالشراكة مع المؤسسات الإعلامية المحلية والإقليمية والدولية بحيث تُظَهِر التحديات التي تواجهها النساء في العمل التعاوني الزراعي، والاحتياجات والدروس المستفادة وقصص النجاح، ونقل التجارب والخبرات.
* مساعدة الطاقم التنفيذي على تظهير وتضمين قصص النجاح للتعاونيات التي تقودها نساء، والنساء العاملة في التعاونيات في أدبيات وتقارير الاتحاد وعلى صفحته الإلكترونية ومواقع التواصل الاجتماعي له، وتغذيتها بتلك القصص بشكل دوري وبلغة المشاركات، والترويج للتعاونيات كنموذج لإدارة الأعمال بين النساء الرياديات في فلسطين على مواقع الاتحاد.
* مساعدة طواقم عمل الاتحاد في تطوير اللغة والصور المستخدمة في الأدبيات والوثائق والمنتجات العلمية والإعلامية الداخلية والخارجية التي ينشرها الاتحاد بحيث تكون ذات طابع مستجيب للنوع الاجتماعي.
* مساعدة الاتحاد في وضع منهج لإشراك النساء في كافة القرارات والأنشطة وإعطاؤها الأولوية كلما أمكن ذلك.
* مساعدة الاتحاد وتقديم النصيحة لضمان تمثيل المرأة والرجل على قدم المساواة في المؤتمرات وغيرها من أنشطة العلاقات العامة.
* وضع مذكرة مفاهيمه لاستحداث شبكة للتعاونيات النسوية والمدمجة العضوة في الاتحاد والواردة في سياسة النوع الاجتماعي وتطوير خطط العمل اللازمة لمأسستها وإطلاقها بالتعاون مع لجنة النوع الاجتماعي.
* القيام بما يلزم لضمان انضمام الاتحاد إلى المبادرات والأحداث والفعاليات الوطنية و/أو الدولية مثل اليوم العالمي للمرأة والحملات الوطنية والدولية المناهضة للتميز ضد النساء... الخ، وتطوير الشراكات والأنشطة اللازمة لذلك.
* مراجعة الوصف الوظيفي للجان الرقابة في التعاونيات وتلك الواردة في نظام الاتحاد وأنطمة عمل التعاونيات، والعمل على إدماج مهام الرقابة على تنفيذ سياسة النوع الاجتماعي ضمن مهام عملها وتعديل الأنظمة بما يضمن النص الصريح على ذلك، ووضع إرشادات لتنفيذ هذه المهام من قبل أعضاء تلك اللجان، وتدريبها للقيام بدورها في الرقابة على تنفيذ سياسة النوع الاجتماعي في عمل التعاونيات والاتحاد ومتابعة النتائج ورفع التوصيات لمجلس الإدارة والإدارة التنفيذية للاتحاد.
1. : استراتيجية قطاع التعاون في إطار استراتيجية قطاع العمل "إصلاح وتنمية" 2017-2022، ص 8. [↑](#footnote-ref-1)
2. : الخطة الاستراتيجية لاتحاد التعاونيات الزراعية في فلسطين، 2016-2020، ص2. [↑](#footnote-ref-2)
3. : المرجع السابق. [↑](#footnote-ref-3)
4. : دراسة غير منشورة بعد: النساء الفلسطينيات: الملكية والقدرة على الوصول للأرض والموارد الإنتاجية، جمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية إعداد: مركز العالم العربي للبحوث والتنمية (أوراد(، نيسان 2020 [↑](#footnote-ref-4)
5. : المرجع السابق، (استراتيجية عمل اتحاد التعاونيات الزراعية 2016-2020) ص19-20. [↑](#footnote-ref-5)
6. : المقابلات التي تم إجراؤها مع أعضاء مجلس الإدارة والجمعيات التعاونية وموظفي/ات الاتحاد، لأغراض إعداد الساسة. [↑](#footnote-ref-6)
7. : الدور الاقتصادي والاجتماعي للجمعيات التعاونية في الضفة الغربية: دراسة تحليلية، المركز الفلسطيني للتنمية الاقتصادية والاجتماعية , 2012. [↑](#footnote-ref-7)
8. : جاري العمل على تطوير الهيكل التنظيمي للاتحاد، وبناءً على المقابلات التي تم إجراؤها مع أعضاء مجلس الإدارة والطاقم التنفيذ للاتحاد، برزت أهمية استحداث هذه الوحدة، والتي ستقود أيضا عملية إنشاء مراكز التسويق التي يعمل الاتحاد حاليا على استحداثها في مناطق مختلفة في الضفة الغربية، ولأهمية هذه الوحدة كجزء من عملية المأسسة للاتحاد، ودورها في تقديم الخدمات الفنية لتطوير عمل التعاونيات وضمان تطويرها واستقلاليتها وتمكينها من الوصول إلى الموارد ومدخلات الإنتاج والتحكم بها. [↑](#footnote-ref-8)
9. : بالإمكان استثمار الخدمات الفنية التي تقدمها المؤسسات الشريكة للاتحاد في مجال التوعية وتعميم قضايا النوع الاجتماعي كجمعية المرأة العاملة، و (وي افكت) كفرص للمساعدة في تنفيذ برامج التوعية والتدريب. [↑](#footnote-ref-9)
10. : (وي افكت) كشريك أصيل للاتحاد، لديها الاستعدادية لدعم الاتحاد في تطوير قدرات موظفيه/موظفاته بمختلف المستويات الوظيفية، وهذا ما أفادت به السيدة مريم عكرماوي في مقابلة أجريت معها لأغراض إعداد السياسة. [↑](#footnote-ref-10)
11. : من خلال المقابلات التي تم إجراؤها لإعداد سياسة النوع الاجتماعي، برز أهمية تأسيس شبكة تحت مظلة الاتحاد، تضم التعاونيات التي تقودها نساء والنساء في التعاونيات المدمجة، بهدف تفعيل الشركات وتبادل الخبرات والدروس وقصص النجاح، وتظهير المعيقات والتحديات وتصميم برامج وأنشطة ومشاريع مشتركة من خلال الاتحاد لدعم تلك التعاونيات وتطويرها كتعاونيات ريادية نموذجيه وضمان التوزيع العادل لمشاريع وأنشطة وخدمات الاتحاد للتعاونيات الأعضاء ، وتفعيل أنشطة المناصرة أيضا لتظهيرها كتعاونيات نموذجيه، وتعتبر هذه العملية كجزء أصيل في عملية المأسسة وإعادة البناء التي يقوم بها الاتحاد، لتطوير عملية كاتحاد جماعي ، مما يوفر فرص تقوية أعضاء الهيئة العامة فيه لتكون جزء من عملية إعادة بناءه والمساهمة في تطوير خدماته كمظلة وحدوية وجماعية لتلك التعاونيات أولا، ويزيد من فرص توفير التمويل لمشاريع مدرة للدخل للتعاونيات النسوية تنسجم مع احتياجاتها والتي يقوم الاتحاد بالمساعدة على تحليلها وتقديرها ، وتوفير الدعم الفني اللازم لتنفيذها ومتابعتها وتقييمها، وتبادل الدروس المستفادة ثانياً، ويسهل على الشركاء الوطنيين والدوليين تحديدا المانحين بناء برامجهم ومشاريعهم وتوزيعها بناءً على احتياجات التعاونيات ومتابعتها وتقييمها مع الاتحاد كسجم مُمُثل لها ثالثاً، ويساهم رابعاً في معالجة الدروس المستفادة في مسيرة حياة التعاونيات وتجاربها المباشرة مع الجهات المانحة والشريكة التي لم تكن ناجحة والتي أفادت التعاونيات النسوية التي تم مقابلتها بأنها "خسرت ولم تكن مبنية على أساس الاحتياج و/او بما يناسب قدراتها وأهدافها ". [↑](#footnote-ref-11)
12. : من المهم توظيف مستشار في الاتحاد لبناء نظام المتابعة والتقييم، ومن المهم أن يعمل هذا المستشار مع مستشار/ة النوع الاجتماعي لوضع مؤشرات مستجيبة للنوع الاجتماعي، ويفضل أن يتم وضع شرط في شروط التعاقد مع مستشار المتابعة والتقييم معرفته وخبرته في وضع المؤشرات المستجيبة للنوع الاجتماعي لضمان الجودة في إنجاز العمل. [↑](#footnote-ref-12)
13. : هناك فرصة أيضا بالإضافة إلى عمل مستشار/ة النوع الاجتماعي، وهي حالياً الخدمات الفنية التي تقدمها جمعية المرأة العاملة كمؤسسة شريكة للاتحاد ضمن مشروع (وي افكت)، بالإمكان التعاون مع المستشار/ة النوع الاجتماعي في وضع خطة تنفيذية للمساهمة في تنفيذ المهام التي الواردة في سياسة النوع الاجتماعي والتي تم تلخصيها بالإرشادات، وهنالك فرصة للاتحاد لوجود (وي افكت) كمؤسسة مانحة شريكة مهمته بالعمل مع الاتحاد لتنفيذ هذه السياسة وتوظيف الخبرات اللازمة لذلك. [↑](#footnote-ref-13)