شبكة المنظمات الأهلية الفلسطينية

PNGO Network

مدونة سلوك
المنظمات الأهلية الفلسطينية
لإدماج النوع الاجتماعي

شبكة المنظمات الأهلية الفلسطينية

بالشراكة مع OXFAM

٢٠١٦

مدونة السلوك: هي معيار الأخلاقيات و سلوكيات العمل في أطار عمل المنظمات، تحدد لمجالس إداراتها و للموظفين فيها مجموعة من السلوكيات و القيم الواجب مراعاتها أثناء أدائهم مهامهم.

تنبع قوة المدونة من الالتزام الادبي و الاخلاقي للمنظمات الاهلية الموقعة عليها، لذا فان المنظمات الموقعة تتعهد على العمل بكل جهد من اجل تعزيز القيم الاخلاقية للمدونة وانجاح المبادئ الارشادية والاجراءات السلوكية الواردة وجعلها جزء أصيل في عملها.

شبكة المنظمات الأهلية الفلسطينية

فلسطين - غزة - شارع عمر بن عبد العزيز (عايدية)

عمارة النفار - الطابق الأول

تليفون : 08-2847158 فاكس : 08-2835889

مدونة سلوك المنظمات الأهلية الفلسطينية
لإدماج النوع الاجتماعي

٢٠١٦

مدونة سلوك المنظمات الأهلية الفلسطينية

لإدماج النوع الإجتماعي

شبكة المنظمات الأهلية الفلسطينية

بالشراكة مع OXFAM

إعداد:

Effects
For Consultations and Development

مُقَدِّمَة

مدونة السلوك لإدماج النوع الاجتماعي في سياسات وإجراءات المنظمات الأهلية في فلسطين، تمثل مجموعة من المبادئ والقيم الإرشادية التي تهدف لمساعدة العاملين وأعضاء مجالس الإدارة ، والإدارات التنفيذية من أجل ضمان تطبيق معايير المساواة والعدالة والإنصاف من منظور النوع الاجتماعي.

أيضاً تحاول المدونة ومن خلال تعزيز مجموعة من القيم القائمة على أساس الحكم الرشيد داخل المنظمات الأهلية مثل النزاهة والشفافية، المسائلة،وتعزيز الثقافة المنظماتية اتجاه المساواة الجندرية، مما يساهم في مأسسة النوع الاجتماعي على كافة المستويات داخل المنظمات.

وانطلاقاً من مفهوم المدونات كونها مجموعة من المبادئ الإرشادية يتم الإلتزام بأحكامها ومواردها أدبياً وأخلاقياً،بهدف تكريس قيم النزاهة والشفافية والمسائلة والمساواة والإنصاف والعدالة على المستويات المختلفة داخل المنظمة، فإن الهدف من وجود تلك المدونة هو تعزيز قدرات المنظمات الأهلية في فلسطين في دمج النوع الاجتماعي على مستوى السياسات والإجراءات مما يساهم في تحقيق العدالة الجندرية كونها غاية يسعى إليها المجتمع المدني بشكل عام في فلسطين.

شبكة المنظمات الأهلية الفلسطينية

شبكة المنظمات الأهلية الفلسطينية تجمع ديمقراطي مدني مستقل، يهدف إلى إسناد وتمكين المجتمع الفلسطيني في إطار تعزيز المبادئ الديمقراطية والعدالة الاجتماعية والتنمية المستدامة واحترام حقوق الإنسان. تقدم الشبكة خدماتها دونما تمييز على أساس من الدين أو الجنس أو العرق، تضم الشبكة في عضويتها ١٣٣ منظمة أهلية فلسطينية، تعمل في حقول إنسانية واجتماعية وتنموية مختلفة.

أنشئت شبكة المنظمات الأهلية الفلسطينية في أيلول عام ١٩٩٣، بعد توقيع اتفاق أوسلو مباشرة، بهدف تعزيز التعاون والتشاور والتنسيق والتشبيك بين مختلف منظمات المجتمع المدني. منذ ذلك الحين، وحتى الآن، أضحت شبكة المنظمات الأهلية واحدة من المكونات الهامة من المجتمع الفلسطيني، وخاصة كحلقة وصل وإطار مرجعي للتنسيق بين المنظمات الأهلية على المستويات المحلية والإقليمية والدولية.

تعريفات أساسية

مدونة السلوك: هي معيار الأخلاقيات و سلوكيات العمل في أطار عمل المنظمات ، تحدد لمجالس إداراتها و للموظفين فيها مجموعة من السلوكيات و القيم الواجب مراعاتها أثناء أدائهم مهامهم.

المنظمة الأهلية: هي شخصية معنوية ومستقلة تنشأ بموجب اتفاق بين عدد لا يقل عن سبعة أشخاص لتحقيق أهداف مشروعة تهم الصالح العام دون استهداف جني الأرباح وتتسم بالاستقلالية والطوعية والحرية وتحقيق الصالح العام.

الالتزام: يقصد به التزام المنظمات الأهلية التزاما أدبيا وأخلاقيا بتطبيق بنود المدونة.

الشفافية: توفير المعلومات الموثوقة والآنية المتعلقة بالنشاطات والإجراءات والقرارات ، وضمان وصول المستفيدين والجمهور والجهات الرسمية ذات العلاقة والمانحين لهذه المعلومات على أن تكون معلومات كافية وواضحة وسهلة الفهم وتقدم بالوقت المناسب. (منظمة الشفافية الدولية)

النزاهة: مجموعة من القيم المتعلقة بالصدق والأمانة والإخلاص في العمل والالتزام بمبدأ تجنب تضارب المصالح والاهتمام بالمصلحة العامة.

المساءلة: وجود آليات لتقديم التقارير حول استخدام موارد المنظمة، وتحمل المسؤولية من قبل المسئولين عن قراراتهم أو عن الإخفاق في تحقيق أهداف ورؤية المنظمة.

النوع الاجتماعي: هو عملية دراسة العلاقة المتداخلة بين المرأة والرجل في المجتمع والتي تسمى بـ "علاقة النوع الاجتماعي"، وتحددها وتحكمها عوامل مختلفة اقتصادية واجتماعية، وثقافية، سياسية وبيئية، عن طريق تأثيرها على قيمة العمل في الأدوار التي تقوم بها المرأة والرجل، وعادة ما تسود تلك العلاقة عدم الاتزان على حساب المرأة في توزيع القوة، وتكون النتيجة احتلال الرجل مكانة فوقية بينما تأخذ المرأة وضعاً ثانوياً في المجتمع.

المساواة على أساس النوع الاجتماعي: غياب التمييز في الفرص، من حيث تخصيص الموارد والفرص أو في الحصول أو الوصول إلى الخدمات على أساس الجنس (منظمة الصحة العالمية،٢٠٠٢)، يستعمل كذلك تعبير "المساواة بين الجنسين" للدلالة على المعنى ذاته.

الإنصاف على أساس النوع الاجتماعي: العدالة في توزيع الموارد، المكتسبات والمسئوليات بين المرأة والرجل. يعترف هذا المفهوم بوجود اختلاف في الاحتياجات ونقاط القوة بين النساء والرجال، وبأنه ينبغي تحديد هذه الاختلافات ومعالجتها لتصحيح الاختلال في التوازن بين الجنسين (منظمة الصحة العالمية،٢٠٠٢)، كما يستعمل تعبير "الإنصاف بين الجنسين" للدلالة على المعنى ذاته.

أدوار النوع الاجتماعي: سلوكيات يتم تعلمها في مجتمع معين، أو مجموعة خاصة أخرى، تضع الشروط لما يعتبر مهاماً ومسئوليات خاصة بالذكور أو بالإناث. تتأثر أدوار النوع الاجتماعي بالسن، العرق، الطبقة، الدين والبيئة والجغرافية والاقتصادية والسياسية. غالباً ما تحدث التغييرات في أدوار النوع الاجتماعي استجابة لتغير الظروف الاقتصادية و الطبيعية أو السياسية، وتقسم ادوار النوع الاجتماعي إلى الأدوار الإنجابية، الأدوار الإنتاجية، الأدوار الاجتماعية و الأدوار السياسية.

التمييز ضد المرأة: تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس ويكون من آثاره أو أهدافه منع الاعتراف أو التمتع أو ممارسة المرأة، بصرف النظر عن وضعها العائلي، للحقوق الإنسانية والحريات الأساسية على أساس المساواة بين المرأة والرجل، في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو في أي ميدان آخر.

الوعي بالنوع الاجتماعي: ويعني القدرة على تحديد المشاكل المرتبطة بالأدوار المحددة لكلا الجنسين، و يتطلب ذلك معرفة أن للمرأة اهتمامات و احتياجات مختلفة بسبب أوضاعها و أدوارها، ومحاولة شرح وتحليل الأسباب وتقييم الاختلافات و الفروق .

تمكين المرأة: يعني أن تكون للنساء و الرجال فرص متساوية في التحكم بالموارد و العائدات، ومساعدة المرأة للوصول الي مرحلة التحكم، بتعزيز وعيها وإدراكها لأوضاعها و حقوقها، ومن ذلك تعريفها بكيفية مواجهة التمييز؛ لتساهم في تعديل أو تغيير القوانين و التشريعات لتصبح قادرة على التحكم في الوصول للمصادر.

التحكم: يعني قدرة الجنسين في التأثير بالأحداث وتوجيهها لحماية حقوقه ومصالحه.

أهداف مدونة السلوك لإدماج النوع الاجتماعي في المنظمات الأهلية

على الرغم من أن هناك العديد من مدونات السلوك التي احتوت على مبدأ المساواة بين الجنسين و العمل على إزالة كافة أشكال التمييز المبني على النوع الاجتماعي، الا أن مدونة سلوك إدماج النوع الاجتماعي هذه جاءت للتركيز و بشكل أكثر تفصيلا على مجموعة من القيم و المبادئ الإرشادية التي تشرح المبادئ العامة التي احتوتها المدونات المختلفة التي تناولت المساواة كمبدأ عام.

من هنا فان المدونة جاءت لتعمل على تحقيق الأهداف التالية:

- تعزيز قيم المساواة الجندرية.
- بلورة خارطة طريق قيمية واضحة ومحددة للمساواة الجندرية تساهم في تحقيق الإدماج بشكل سليم.
- تفعيل المساءلة من منظور النوع الاجتماعي داخل المنظمات الأهلية.
- العمل على إزالة المعيقات و الحواجز أمام تطبيق إدماج النوع الاجتماعي داخل المنظمات الأهلية.
- الحد من التضارب القائم بين السياسات العامة والإجراءات داخل المنظمات الأهلية فيما يخص تطبيق آليات دمج النوع الاجتماعي.
- مساعدة المنظمات على تبني سياسات قائمة على مساواة النوع الاجتماعي.
- تعزيز سياسات التدقيق المبني على النوع الاجتماعي.

الفئة المستهدفة

يعتبر إدماج النوع الاجتماعي داخل المنظمات الأهلية كأحد القطاعات الهامة في المجتمع الفلسطيني، خطوة مهمة في تعزيز المساواة الجندرية، لما يعمل هذا القطاع على تحقيقه من رؤى واستراتيجيات تقوم على المساواة وتعزيز حقوق المرأة كونه جزء من منظومة محلية ودولية تعمل بجد وجهد على تحقيق الأهداف الأممية فيما يخص حقوق المرأة، ومناهضة العنف ضد المرأة، المساواة، والتمكين.

لذا فإن وجود مدونة سلوك تحاول من خلال مجموعة من المبادئ الإرشادية والقيمية مأسسة هذا التوجه مسألة مهمة جدا يمكن لفئات ومنظمات عديدة الاستفادة منها، لذا فإن هذه المدونة متاحة للمنظمات الأهلية ومنظمات المجتمع المدني العاملة في فلسطين ممثلة بمجالس الإدارات والإدارات التنفيذية، ويمكن الاستفادة منها بالقياس لكافة القطاعات الأخرى الخاصة والعامة كون بنود المدونة مبنية على مبادئ إرشادية قيمية غير ملزمة قانوناً.

تطبيق مدونة سلوك المنظمات الأهلية لادماج النوع الاجتماعي

بما لا يتعارض مع كافة المرجعيات القانونية و الوثائق الوطنية و الدولية التي تنص على تعزيز المساواة القائمة على النوع الاجتماعي و العمل على التمييز الايجابي لصالح المرأة ، وتعزيز قدرات المرأة في المجالات المختلفة السياسية والاجتماعية والاقتصادية. فان المدونة لا تعد ملزمة للمخاطبين بأحكامها قانونياً.

وإنما ينبع الالتزام بالمدونة من خلال التوقيع الطوعي والالتزام الأخلاقي من طرف المنظمات الأهلية، حيث تنبع قوة الالتزام بالمدونة من العامل الذاتي والالتزام الأدبي والأخلاقي للمنظمات الموقعة عليها.

أيضاً تأتي قوة إلزامية المدونة الأدبية من خلال توافقها مع توجهات المنظمات

الأهلية والمنظمات الحكومية والمنظمات الدولية غير الحكومية والمنظمة الأممية الداعية إلى تعزيز حقوق المرأة، والعمل على تحقيق المساواة من منظور النوع الاجتماعي.

وأن تقاطع أهداف تلك المنظمات مع أولوياتها يعمل بشكل فعلي على تطبيق تلك المدونة على أرض الواقع من خلال بناء الاستراتيجيات وتصميم المشاريع التي تعزز إدماج النوع الاجتماعي في المنظمات الأهلية.

إذاً قوة المدونة تنبع من الالتزام الأخلاقي للموقعين عليها إضافة إلى الالتزام المؤسساتي لتحقيق قيم العدالة والمساواة والحكم الرشيد التي تعمل كافة منظمات المجتمع المدني على تحقيقها كأحد أهم الأهداف الإستراتيجية لعملها.

مستويات إدماج النوع الاجتماعي في المنظمات الأهلية

تلتزم المنظمات الأهلية بالعمل على تنفيذ مجموعة من الإجراءات التي تساهم في إدماج النوع الاجتماعي على المستويات الرئيسية الثلاث لعملية الإدماج وتتمثل بالتالي:

– مستوى السياسات

من خلال العمل على إقرار مجموعة من السياسات و القوانين التي تعزز الوعي بالنوع الاجتماعي من جهة، و الالتزام بتطبيق المساواة الجندرية على مستوى السياسات من جهة أخرى، و يتسنى ذلك من خلال تعزيز ثقافة المساواة و العدالة على نطاق المستويات الإدارية المختلفة و تحديداً على مستوى مجالس الإدارة.

– مستوى القرارات و الإجراءات

من خلال اتخاذ مجموعة من القرارات التنفيذية التي تعمل على تحويل السياسات الهادفة الي إدماج النوع الاجتماعي و تعزيز المساواة و العدالة

الجندرية الي واقـــع ملموس، وذلك من خلال مجموعة من القـــرارات الإدارية و الإجراءات الموحـــدة للمنظمات الأهلية التي تعزز المســـاواة على مســـتوى التوظيف، القـــيادة، المشـــاركة، التفويض وتمثيل المنظمة، مما يضمن تعميم ثقافة المساواة الجندرية كماً و كيفاً.

-مستوي الهياكل وتوفير الموارد

من خلال العمل على توفير هياكل تنظيمية ضمن هياكل المنظمات تعمل على تطبيق السياسات و الإجراءات بكفاءة وفعالية ، وهذا يتطلب تخصيص وحدات أو موارد بشرية حسب إمكانيات المنظمات المادية و البشرية.

مرتكزات المدونة الرئيسية

- المنظومة القيمية للمنظمات الأهلية في فلسطين.
- منظومة القيم الوطنية التي تنطلق منها المنظمات الأهلية.
- الاتفاقيات و المعاهدات الدولية
- القوانين و التشريعات الفلسطينية
- ورقة سياسات تعميم النوع الاجتماعي في المنظمات الأهلية، الصادرة عن قطاع المرأة في شبكة المنظمات الأهلية الفلسطينية.
- مخرجات حلقات النقاش مع قطاع المرأة في شبكة المنظمات الأهلية الفلسطينية.
- توصيات اللقاءات المعمقة مع أعضاء مجالس إدارات المنظمات العاملة ضمن الشبكة.

قيم العمل المشترك للمنظمات الأهلية في مجال إدماج النوع الاجتماعي

تنطلق مدونة سلوك إدماج النوع الاجتماعي للمنظمات الأهلية في فلسطين من مجموعة من القيم الناظمة للعمل بما يخدم تحقيق الأهداف الإنمائية لتلك المنظمات، لاسيما في مجال العدالة الاجتماعية ممثلة بأهم ركائزها ألا وهي المساواة و الإنصاف من منظور النوع الاجتماعي ليس فقط على المستوى الداخلي للمنظمات، بل يتعداه لخارج نطاق المنظمات ليصبح جزء من منظومة القيم الاجتماعية التي يؤمن و يعمل من اجلها المجتمع بكافة مكوناته .

وتحقيقا لتلك الأهداف فإن المدونة تستند في رؤيتها لإدماج النوع الاجتماعي على مجموعة من القيم أهمها:

١- المساواة

التزاما بقيم المساواة من منظور النوع الاجتماعي فأن المنظمات الأهلية ستسعى إلى:

- ضمان المساواة كأحد القيم الأساسية في عملها من منظور النوع الاجتماعي، مقرة بأن المساواة مدخل رئيسي لإدماج النوع الاجتماعي على كافة مستويات المنظمات .
- ضمان الحق في التمكين والوصول للمصادر دون أي تمييز مادي أو معنوي مبني على النوع الاجتماعي.
- ضمان المساواة القائمة على النوع الاجتماعي في الحقوق العمالية وما يتبعها من التزامات على المنظمات اتجاه العاملات.
- ضمان العمل على الالتزام بقضايا النساء ذوات الإعاقة، و موائمة الأماكن والمرافق العامة ومرافق العمل حسب القوانين.

٢- العدالة

التزاما بقيم العدالة من منظور النوع الاجتماعي فان المنظمات الأهلية ستسعى إلى:

- ضمان العدالة القائمة على النوع الاجتماعي عند تطبيق القوانين و السياسات والإجراءات الإدارية .
- مفهوم العدالة القائمة على النوع الاجتماعي من حيز النظرية إلي التطبيق العملي.
- صياغة وتحديد معايير تطبيق العدالة القائمة على النوع الاجتماعي من خلال تعميم ومأسسة نظام الشكاوى داخل المنظمات الأهلية.
- العدالة في تطبيق القوانين الفلسطينية لاسيما التي تضمن التمييز الايجابي اتجاه المرأة .
- تعزيز البنود الخاصة ضمن النظم الداخلية والأنظمة الإدارية التي تضمن محاسبة كل من يعمل على التمييز ضد المرأة على كافة المستويات.

٣- الإنصاف

التزاما بقيم الإنصاف من منظور النوع الاجتماعي فأن المنظمات الأهلية ستسعى إلى:

- ضمان تعميم الإنصاف من خلال تعديل الظروف الاجتماعية و المنظماتية و التغلب عليها للسماح بالحصول على الموارد والتحكم بها لكلا الجنسين دون تمييز.

٤- الشفافية

التزاما بمفهوم الشفافية فأن المنظمات الأهلية ستسعى إلى:

- إدراج قضايا النوع الاجتماعي ضمن أهداف وغايات المنظمة.
- إدماج الوعي بالنوع الاجتماعي كأحد القضايا الإستراتيجية وبشكل واضح ومكتوب ضمن الخطط الإستراتيجية للمنظمة.

- نشر معايير التوظيف والتي تضمن المساواة الجندرية.
- تحديد ونشر معايير التخطيط للمشاريع من منظور النوع الاجتماعي.
- مراعاة إعداد موازنات من منظور النوع الاجتماعي.
- نشر معايير تحديد احتياجات الفئات المستهدفة و المستفيدين من منظور النوع الاجتماعي.
- نشر السياسات و الإجراءات بشكل يضمن لجميع العاملين الوصول إليها بسهولة ودون أي حواجز.

٥- النزاهة

التزاما بقيم النزاهة فأن المنظمات الأهلية ستسعى إلى:

- تعزيز قيم النزاهة في التعامل بين الموظفين دون تمييز مبني على النوع الاجتماعي.
- تعزيز قيم النزاهة في الوصول للمستفيدين دون تمييز مبني على النوع الاجتماعي.
- تعزيز قيم النزاهة في الفرص للوصول للخدمات دون تمييز مبني على النوع الاجتماعي.

٦- المساءلة

التزاما بقيم المساءلة فأن المنظمات الأهلية ستسعى إلى :

- تحفيز المسئولين لتحمل مسئولية أعمالهم اتجاه أي تمييز مبني على أساس النوع الاجتماعي.
- تحفيز المسئولين لتحمل مسئولية أي خروقات للسياسات والإجراءات التي تعزز قيم المساواة و العدالة القائمة على النوع الاجتماعي.
- الدفع بالمستويات الإدارية العليا لتوفير المعلومات لجهات المساءلة عن أي خروقات ناجمة عن التمييز المبني على النوع الاجتماعي.
- تحفيز المسئولين لتحمل المسئولية الكاملة عن سلوكهم الشخصي اتجاه قضايا التمييز المبني على النوع الاجتماعي .

المبادئ الإرشادية لمدونة السلوك

المبدأ الأول: إدماج النوع الاجتماعي كإستراتيجية عمل تساهم في التنمية

تلتزم المنظمات الأهلية في خطوات ادماج النوع الاجتماعي بالعمل على التالي:

– ضمان إزالة كافة الحواجز أمام المشاركة لكلا الجنسين بشكل يضمن المساواة في كافة المستويات التنظيمية داخل المنظمات الأهلية.

– العمل على زيادة مشاركة المرأة داخل الجمعيات العمومية ومجالس الإدارة بنسب تمثل وجودها الفاعل و القادر على التأثير ٤٠٪ كحد أدنى.

– ضمان إدماج أولويات النوع الاجتماعي عند بناء الخطط الإستراتيجية و تصميم المشاريع.

– إزالة كافة العوائق التي تمنع أو تعرقل وصول النساء لحقوقهن في المشاركة الفاعلة.

– تطبيق سياسة توظيف متوازنة تراعى النوع الاجتماعي، سواء في التعيين أو في التدريب الموجه للعاملين سواء الفنيين أو الإداريين أو المتطوعين داخل المنظمة.

– ضمان التمكين للوصول إلى الموارد المختلفة والاستفادة منها في تنمية المهارات على كافة المستويات بشكل متساو.

– توفير معلومات دقيقة وكافية ومصنفة من منظور النوع الاجتماعي.

المبدأ الثاني: الالتزام بالقوانين الفلسطينية ذات العلاقة بحقوق المرأة والاسترشاد بالقرارات والمعاهدات الدولية .

تعمل المنظمات الاهلية و من اجل مأسسة ادماج النوع الاجتماعي وتمكين المرأة داخل المنظمة على التالي:

– الامتثال لأحكام القوانين الفلسطينية ذات العلاقة بتعزيز المساواة.

– قانون العمل الفلسطيني رقم (٧) للعام ٢٠٠٠

– قانون المعاق الفلسطيني رقم (٤) للعام ١٩٩٩

– القرارات و التعليمات الصادرة عن الحكومة بخصوص حقوق المرأة والتي تضمن التمييز الايجابي .

– أي قوانين تصدر وتضمن الإنصاف لقضايا حقوق المرأة .

– أي قوانين تصدر وتتضمن قضايا حقوق المرأة .

– الاسترشاد بالمعاهدات والقرارات الدولية ذات العلاقة بتعميم النوع الاجتماعي منها:

– القرار ١٣٢٥، وتحديدا زيادة مشاركة النساء في عملية صنع السلام وزيادة المشاركة السياسية.

– اتفاقية سيدوا وتحديدا البنود ذات العلاقة بالعمل وحماية حقوق النساء.

– توصيات المؤتمرات و القرارات الصادرة عنها التي تهدف لتمكين النساء.

– اي اتفاقيات وقرارات دولية تساهم في تعزيز ادماج النوع الاجتماعي و تمكين المرأة.

– رصد ومتابعة الخروقات الناتجة عن التمييز المبني على النوع الاجتماعي وضمان المساءلة والمحاسبة وفقاً للقوانين المحلية و الدولية.

– ضمان عدم تجاوز القوانين والتشريعات والقرارات، وذلك بأن يكون تنفيذ تلك القوانين مبني على العدالة والمساواة الجندرية.

المبدأ الثالث: ضمان وجود ارادة سياسية لتطبيق ادماج النوع الاجتماعي

تعمل المنظمات الأهلية على تعزيز الارادة السياسية لدى مجالس الادارة و المستويات الادارية العليا وذلك من خلال:

– تعميم ثقافة النوع الاجتماعي داخل المنظمات الأهلية وعلى كافة المستويات وتحديدا مجالس الإدارة.

– توفير الموارد المادية و البشرية لضمان نجاح خطوات إدماج النوع الاجتماعي.

- توفير هياكل إدارية داخل المنظمات لتطبيق إجراءات الإدماج .
- بناء قدرات العاملين في مهارات تسهيل خطوات إدماج النوع الاجتماعي.

المبدأ الرابع : الوعي بالنوع الاجتماعي

تلتزم المنظمات الأهلية بالعمل على إزالة كافة أشكال الجهل بالنوع الاجتماعي داخلها القائم على انتشار الصورة النمطية للأدوار الاجتماعية لكلا الجنسين. وتعزيز الصورة القائمة على المساواة في توزيع الأدوار من خلال:

- إزالة الأسباب التي تعزز انتشار أو استمرار الصورة النمطية للأدوار وتحديداً لدي صناع القرار.
- مراعاة الاحتياجات العملية و الإستراتيجية للنوع الاجتماعي في كافة خطوات العمل بدأ من تحديد الاحتياجات و انتهاء بالمتابعة و التقييم.
- تطوير آليات عملية تساهم في تحفيز الوعي و الإدراك بالنوع الاجتماعي داخل المنظمات.

المبدأ الخامس: حقوق المرأة من حقوق الإنسان

ترى المنظمات حقوق المرأة داخل العمل ممثلة بالمساواة و العدالة حقوق لابد من تحويلها الي اهداف قابلة للتحقق على مستوى المنظمة تضمن تحقيق النتائج التالية:

- الحقوق الوظيفية : الفرص المتساوية بالترقيات و تولى المناصب السيادية داخل المنظمات.
- الحقوق المادية : الرواتب و المكافآت بما يضمن المساواة وعدم التمييز المبني على الجنس.
- حقوق المرأة العمالية: الاجازات، اجازات الامومة، الرضاعة ، واي ميزات ايجابية تعزز المساواة في الحقوق.

- حقوق المشاركة : المشاركة في التخطيط، التنفيذ، التقييم.
- حقوق المنافسة : المنافسة خارج الصورة النمطية لادوار المرأة التي حددها المجتمع وثقافته.
- الحق في التعليم : من خلال إعطاء العاملات تمييز ايجابي للحصول على فرص التعليم و التدريب العالي خارج البلاد.

المبدأ السادس: حل النزاعات من منظور العدالة الجندرية

تعمل المنظمات على تطوير آليات تساهم في حل النزاعات العمالية بالطرق البديلة و المراعية للنوع الاجتماعي من خلال التركيز على القوانين و الآليات التالية:

- اللجوء للتحكيم وذلك بالاستناد إلى قانون التحكيم الفلسطيني رقم (٣) لسنة ٢٠٠٠.
- اللجوء للوساطة العمالية المستندة على فض المنازعات في قانون العمل الفلسطيني.
- تشكيل لجان حل النزاعات من منظور النوع الاجتماعي (تراعي حساسية النوع الاجتماعي).
- تشكيل لجان التحقيق من منظور النوع الاجتماعي (تراعي حساسية النوع الاجتماعي).

المبدأ السابع: اعتماد استراتيجيات التكامل بين المنظمات من اجل تعزيز إدماج النوع الاجتماعي

تعمل المنظمات و من خلال تعزيز ثقافة التنسيق و التشبيك وبناء التحالفات الي بناء رؤي تكاملية بعيداً عن التنافسية بالعمل، مما يساهم بتعزيز العمل المشترك في ادماج النوع الاجتماعي على مستوى المنظمات وذلك من خلال التالي:

- الضغط على الدولة بتبني رؤية المنظمات الأهلية بإدماج النوع الاجتماعي.
- التكامل بالمشاريع و الأنشطة التي تنفذ من طرف المنظمات الأهلية العاملة في القطاعات المتشابهة.
- تطوير خطط وطنية لإدماج النوع الاجتماعي بالشراكة او بالتنسيق مع المنظمات الاهلية.

المبدأ الثامن: تطوير مفاهيم مشتركة وموحدة لإدماج النوع الاجتماعي

- العمل على توحيد المفاهيم و المصطلحات الخاصة بالنوع الاجتماعي.
- العمل على توحيد اللغة و الخطاب المستخدم في صياغة وكتابة الخطط والمشاريع .

المبدأ التاسع: نحو منظمات ذات حساسية جندرية في المعاملات الإدارية

تعمل المنظمات، و من أجل تسهيل عملية الإدماج، على تعميم حساسية النوع الاجتماعي من خلال التالي:

- صياغة كافة النماذج الإدارية بلغة التذكير و التأنيث.
- صياغة كافة اللوائح داخل المنظمات بشكل يضمن المساواة في الحقوق والواجبات لكلا الجنسين .
- مراعاة الدور الإيجابي للنساء من خلال إعطاء تمييز ايجابي في إجازات الأمومة و الرضاعة بما لا يجعل هذا التمييز يشكل عائق أمام توظيف النساء.
- تنظيم وعقد اللقاءات و الاجتماعات العامة و الخاصة في مواعيد تراعي الثقافة المجتمعية بما يضمن مشاركة المرأة.

المبدأ العاشر: تطوير مؤشرات متابعة و تقييم موحدة لإدماج النوع الاجتماعي

- تعمل المنظمات الأهلية على تطوير مؤشرات متابعة و تقييم موحدة تهدف إلى تتبع السياسات و القرارات الصادرة عن مجالس الإدارة بخصوص سير و تطور عملية الإدماج، إضافة إلى متابعة و تقييم مدى التزام المنظمات بتطبيق القوانين و التشريعات والنظم و اللوائح الخاصة بضمان المساواة في الحقوق و الواجبات للمرأة من منظور تعزيز التمييز الايجابي.

المبدأ الحادي عشر: الأمن والسلامة للعاملين/ت في الأعمال والمناطق الخطرة

تعمل المنظمات الأهلية على ضمان توفير الظروف الملائمة و الموائمة للعاملين/ت في الأعمال والمناطق الخطرة وأوقات الطوارئ من خلال:

- ضمان توفير سياسات تعويض مناسبة تحمي حقوق العاملين/ت.
- الالتزام بتدابير الأمن و السلامة من خلال توفير كافة الاحتياجات كالملابس و الأدوات التي تضمن الحد الأقصى لسلامة العاملين/ت.
- توفير التوعية اللازمة للعاملين و العاملات بإجراءات الأمن و السلامة.
- إلزام العاملين/ت بالتعامل مع مقتضيات الأمن و السلامة.

المبدأ الثاني عشر: الاستدامة و الاستمرارية

تعمل المنظمات الاهلية على تطبيق القيم والمبادئ الارشادية اعلاه لضمان استدامة واستمرارية عملها في إدماج النوع الاجتماعي، وخاصة تصميم وتطبيق الخطط الإستراتيجية والبرامج والمشاريع والنظم الداخلية لها، وحيث أن المنظمات مدركة تماماً لاحتياجات تصميم الخطط والبرامج والنظم من منظور النوع الاجتماعي، و التي ستساهم بشكل فاعل في تعزيز اليات

ادماج النوع الاجتماعي بما سيترك أثرا ممتداً مبني على اسس منظماتية لصالح التنمية في المجتمع الفلسطيني.

كما تسعى المنظمات الأهلية في فلسطين الي اعادة موائمة نظمها وقوانينها الداخلية بما يعزز ويساهم في التسريع في عملي ادماج النوع الاجتماعي. وتعزيز قيم المساواة و العدالة و الانصاف.

تنبع قوة المدونة من الالتزام الأدبي و الأخلاقي للمنظمات الأهلية الموقعة عليها، لذا فان المنظمات الاهلية الموقعة تتعهد على العمل بكل جهد من اجل انجاح المبادئ الارشادية الواردة في المدونة و تعزيز القيم الأخلاقية للمدونة وجعلها جزء أصيل في عملها.