PNGO
شبكة المنظمات الأهلية الفلسطينية

دراسة بحثية حول

مشاركة المرأة في مجالس الإدارة ومواقع صنع القرار في المنظمات الأهلية في قطاع غزة

بالشراكة مع/ المساعدات الشعبية النرويجية NPA

2019

NORSK FOLKEHJELP

دراسة بحثية حول

مشاركة المرأة في مجالس الإدارة ومواقع صنع القرار
في المنظمات الأهلية في قطاع غزة

ضمن مشروع / تعزيز الديمقراطية وبناء قدرات المنظمات الأهلية

تنفيذ/شبكة المنظمات الأهلية

بالشراكة مع/ المساعدات الشعبية النرويجية NPA

إعداد الدراسة
شركة توبس للاستشارات والخدمات
2019

قائمة المحتويات 2
القسم الاول 4
المقدمة 4
الهدف العام للمشروع 4
واقع مشاركة المرأة 6
خلفية الدراسة 8
هدف الدراسة الرئيسي 9
مصطلحات الدراسة 10
القسم الثاني 12
مشكلة الدراسة 12
الهدف العام للدراسة 12
أسئلة الدراسة 12
أهمية الدراسة 13
منهجية الدراسة 14
مصادر الدراسة 15
خطوات الدراسة 16
المعلومات العامة للمنظمات عينة الدراسة 16
القسم الثالث 24
النتائج والمخرجات 24
المحور الأول: مستوى مشاركة النساء في مجالس الإدارة ومواقع صنع القرار في المنظمات الأهلية: 24
المحور الثاني: مدى وعي والتزام المنظمات الأهلية بالمواثيق والقرارات الدولية الداعمة لحقوق النساء. 32
المحور الثالث: الآليات المتبعة من قبل المنظمات الأهلية لإشراك النساء في عمليات صنع القرار. 41
المحور الرابع: تحديد الآثار المترتبة على إشراك النساء في عمليات صنع القرار في المنظمات الأهلية. 49
المحور الخامس: الأسباب والتحديات التي تحول دون مشاركة النساء بشكل فاعل في مواقع صنع القرار في المنظمات الأهلية الفلسطينية 50

المحور السادس: الحلول والمقترحات 52
الاستنتاجات: 54
التوصيات 56
أولا: التوصيات الخاصة بالشبكة 56
ثانيا: التوصيات الخاصة بالمنظمات النسوية 58
ثالثا: التوصيات الخاصة بالممولين 59
التدخلات 60
أولا: على المستوى الثقافي 60
ثانيا: على مستوى التطبيقات 61
ثالثا: على مستوى السياسات والإجراءات الخاصة بالشبكة 61

القسم الأول

المقدمة

شبكة المنظمات الأهلية الفلسطينية هي تجمع ديمقراطي مدني مستقل، يهدف إلى إسناد وتمكين المجتمع الفلسطيني في إطار تعزيز المبادئ الديمقراطية والعدالة الاجتماعية والتنمية المستدامة واحترام حقوق الإنسان. تضم الشبكة في عضويتها حوالي 140 مؤسسة أهلية في فلسطين منها 66 مؤسسة في غزة تعمل في حقول إنسانية واجتماعية وتنموية مختلفة. أُنشئت الشبكة بهدف تعزيز التعاون والتشاور والتنسيق والتشبيك بين مختلف منظمات المجتمع المدني، وحلقة وصل وإطار مرجعي للتنسيق بين المنظمات الأهلية على المستويات المحلية والإقليمية والدولية.

رسالة الشبكة إطار تنسيقي ديمقراطي لمنظمات أهلية فلسطينية، تستند إلى رؤية تنموية، لحماية استقلالية العمل الأهلي وتمكينه وتعزيز دوره في النضال الوطني والبناء الديمقراطي، عبر التأثير في الرأي العام والخطط الوطنية وتعميق التنسيق والتشبيك والمشاركة المجتمعية وحشد وتعبئة طاقات القطاع الأهلي، استنادا إلى قيم العدالة الاجتماعية وسيادة القانون وحماية الإنسان وكرامته.

وفي إطار تحقيق الشبكة لرؤيتها تقوم بتنفيذ مشروع "تعزيز الديمقراطية وبناء قدرات المنظمات الأهلية" بالشراكة مع المساعدات الشعبية النرويجية NPA والذي يهدف إلى ترسيخ مبدأ الديمقراطية وتعزيز الشفافية والإدارة الرشيدة في المنظمات الأهلية كما يهدف إلى تطوير وبناء قدرات المنظمات الأهلية المستهدفة من خلال تحديد الأولويات وفقاً لاحتياجات هذه المنظمات، والمساهمة في تعزيز الدور الذي تلعبه المنظمات الأهلية الفلسطينية من خلال تطوير وتعزيز قدرات المجتمع المدني و إقامة دولة فلسطينية ديمقراطية مستقلة على أساس مبادئ الديمقراطية والعدالة الاجتماعية واحترام حقوق الإنسان.

الهدف العام للمشروع:

المساهمة في تعزيز الدور الذي تلعبه المنظمات الأهلية الفلسطينية من خلال تطوير وتعزيز قدرات المجتمع المدني، والمساهمة في إقامة دولة فلسطينية ديمقراطية مستقلة على أساس مبادئ الديمقراطية والعدالة الاجتماعية واحترام حقوق الإنسان.

وحيث أن شبكة المنظمات الأهلية تعمل في سبيل تمكين أعضائها من أجل الإيفاء بمسؤولياتهم وباتجاه تعزيز الديمقراطية وبناء قدرات المنظمات الأهلية وتمكينهم على مختلف المستويات من أجل نيل حقوقهم، إضافة إلى جهودها في دعم ومناصرة القطاعات المختلفة والوصول للعدالة.

فقد قامت الشبكة منتصف عام 2018 بإعداد دراسة بحثية حول "مدى انسجام التدخلات الإنسانية والتي تقوم بها المنظمات الأهلية وحساسيتها تجاه النوع الاجتماعي وآليات المساءلة المتبعة من قبلها بالإضافة لمدى التزامها باستخدام وتطبيق المعايير الإنسانية الأساسية CHS"، حيث تم التركيز على المنظمات التي تقودها نساء على وجه التحديد، وكان من أهم توصيات الدراسة ضرورة تعزيز دور المرأة في دورة برامج العمل الإنساني ضمن المعايير الدنيا للعمل الإنساني.

وسعياً للعمل على تطبيق نتائج وتوصيات الدراسات المعدّة سابقاً، قامت الشبكة في نهاية عام 2018 بإعداد ورقة حقائق حول سبل وآليات تعزيز دور الشباب والنساء في العمل الإنساني ضمن المعايير الدنيا للعمل الإنساني مع التطرق إلى آليات المساءلة المتبعة في المنظمات الأهلية ومدى مراعاتها لحساسية النوع الاجتماعي، وأيضا كان من أهم توصيات الورقة ما يلي:

1 - تعزيز مشاركة النساء والشباب في مجالس الإدارة وفي الجمعيات العمومية للمنظمات الأهلية.
2 - تعزيز مشاركة النساء والشباب في تحديد احتياجاتهم وتحديد قدراتهم وأولوياتهم.
3 - تعزيز مشاركة النساء والشباب في صنع القرار في العمل الإنساني من خلال المشاركة في جميع مراحل اعداد المشروع ابتداءا من مرحلة تحديد الاحتياجات والتخطيط وصولا لمرحلة التقييم.

واستكمالاً للجهود السابقة وبناء على توصيات ورقة الحقائق الأخيرة قامت الشبكة بإعداد الدراسة البحثية الحالية تحت عنوان: "مشاركة المرأة في مجالس الإدارة ومواقع صنع القرار في المنظمات الأهلية في قطاع غزة" وذلك ضمن أنشطة مشروع تعزيز الديمقراطية وبناء قدرات المنظمات الأهلية بالشراكة مع المساعدات الشعبية النرويجية NPA والذي يهدف إلى ترسيخ مبدأ الديمقراطية وتعزيز الشفافية والإدارة الرشيدة في المنظمات الأهلية.

واقع مشاركة المرأة:

من خلال مراجعة فريق البحث للأدبيات الخاصة بمشاركة النساء في عمليات ومستويات صنع القرار، تبين أن هناك العديد من المعيقات والتحديات التي تحد من المشاركة الفاعلة للنساء في عمليات مستويات صنع القرار في المنظمات الأهلية بشكل خاص، وعمليات المشاركة في كافة مؤسسات صنع القرار بشكل عام، وتمثلت هذه المعيقات والتحديات بالعديد من العوامل، حيث التحديات الثقافية والموروث الثقافي والتراثي الذي يحط من قدر المرأة وقدراتها، ويعتبرها أقل منزلة من الرجل في ظل ثقافة ذكورية سائدة في المجتمع الفلسطيني تستمد قوتها من الموروث الثقافي والتأويل الديني الانتقائي، مما أضعف من دور المرأة وحد من تقدمها، وغيبها بشكل مقصود عن المشاركة الفاعلة في عمليات صنع القرار، والمشاركة الفاعلة في كافة مناحي الحياة.

بالإضافة إلى غياب الدعم الحكومي الفاعل للمرأة واقتصار مشاركتها على المستويات الدنيا في الوظائف الإدارية والسيادية، وحصرها في كوتا نسائية في أغلب الأحيان لا تزيد مشاركتها عن النسب المحددة في الكوتا، بالإضافة إلى الأوضاع الاقتصادية والأمنية في المجتمع الفلسطيني والتي تمثلت في الاعتداءات العسكرية الإسرائيلية المتتالية على الشعب الفلسطيني، مما حد من تطور العملية الديمقراطية ودورية الانتخابات وتجديد المؤسسات، إضافة إلى ظروف الحصار الذي حد من حرية الحركة والتنقل والمشاركة الفاعلة للمرأة في المنتديات والمؤتمرات الدولية، وغيب قضايا الحريات والمساواة والعدالة لصالح القضايا السياسية والأمنية وقضايا الحصار والقضايا الإنسانية، بالإضافة إلى المعيقات القانونية، والتي حالت دون تفعيل دور المجلس التشريعي في إقرار القوانين، واتخاذ القرارات والإجراءات المترتبة على توقيع دولة فلسطين للاتفاقيات الدولية الخاصة بالمرأة وما يترتب عليها من مواءمة للقوانين والتشريعات الوطنية.

لقد أكدت القوانين الفلسطينية الواردة سواء في وثيقة الاستقلال أو القانون الاساسي المعدل على تمتع النساء كما الرجال بجميع الحقوق على قاعدة مبدأ تكافؤ الفرص وعدم التمييز، إلا إن الفجوة تبقى كبيرة في التطبيق والاجراءات التي يجب أن توضع للتأكد من مشاركة أكبر للنساء وضمان الالتزام بتطبيق القوانين التي تكفل للنساء التمتع بشكل كامل في الحقوق.

وأكد القانون الفلسطيني 2002 على الحقوق الرئيسية للأشخاص والجماعات، حيث أكد في عدد من المواد على مجموعة من الحقوق التي يجب أن تتمتع بها النساء خصوصا حقها في المساواة وأكد

أيضا في المادة السادسة بأن جميع الفلسطينيين لهم الحق بالانتخاب، بغض النظر عن الدين أو الوضع الاقتصادي أو العلمي، وأكد ايضا على عدم التمييز بين الفلسطينيين جميعا أمام القانون والقضاء بغض النظر عن الجنس والدين والعرق والانتماء السياسي.

ونصت المادة 26 على حق الفلسطينيين في المشاركة السياسية سواء كانوا على أفراد أو جماعات كما أكد القانون الأساسي الفلسطيني على حقهم في تكوين الأحزاب السياسية أو الانتماء إليها، وعلى حقهم في تشكيل الإتحادات والنقابات والجمعيات والنوادي بما لا يخالف القانون، وأكد أيضا على أحقية جميع الفلسطينيين على شغل الوظائف العامة بناء على تكافؤ الفرص.

لقد كانت مشاركة المرأة الفلسطينية في المنظمات غير الحكومية أوسع وأقدم، حيث كان هناك تزايد متنامٍ للمنظمات الأهلية، وخصوصا مع غياب السلطة الفعلية، وهو ما أعطى الفرصة للحركة النسوية لتثبت نفسها كعامل فاعل، لتساهم في مواجهة التحديات الطارئة التي تواجهها النساء داخل المجتمع، حيث كان من الملاحظ خلال العقدين الأخيرين وجود ما يقارب 3000 مؤسسة، شكلت المنظمات التي لها علاقة بواقع المرأة ما يقارب 15% من إجمالي المنظمات [1] , لكن هذه المنظمات لم تولِ اهتماما جديا في النواحي السياسية بشكل عام، أو تحسين المشاركة النسوية في المجتمع بشكل خاص، فلقد تمركزت معظم المنظمات النسوية في المدن، وتشير البيانات والإحصاءات المتوفرة على صعيد المجتمع الفلسطيني إلى ضعف المشاركة النسائية بصورة عامة في التنظيمات والجمعيات الأهلية، فضلاً عن ضعفها في العمل النقابي، وتواجد المرأة أساساً على المستويات القاعدية دون القيادية، وبالتالي ابتعادها عن مواقع صنع القرار إلا ما ندر[2] , فضلا عن أن مشاركة المرأة في الحكومة، والعمل الدبلوماسي، والمجالس البلدية لا تحقق مبدأ المساواة في الفرص، ولا تتناسب مع حجم التواجد المأمول للنساء.

ولقد تفاوتت الدراسات في استنتاجها للمعيقات التي تواجه مشاركة النساء في عمليات صنع القرار في المجتمع، حيث تفاوتت التصنيفات إلى عدة أساليب، فنجد ان بعضها[3] صنفت المعيقات إلى معيقات تعود للمجتمع، ومعيقات تعود للنساء أنفسهن، ومعيقات تتعلق بمفهوم المشاركة في عمليات صنع القرار، في حين صنفت دراسات أخرى المعيقات إلى سياسية واجتماعية واقتصادية وذاتية وقانونية.

1 . الصوراني، غازي، 2010. المرأة الفلسطينية ودورها في المسار الوطني

2 . جمعية الدراسات النسوية التنموية الفلسطينية - كتاب «معوقات مشاركة المرأة في صنع القرار السياسي»

3 . الأسطل، كمال، 2005. دراسة حول الجندر» والتحول السياسي والإجتماعي في فلسطين: المشاركة السياسية للمرأة الفلسطينية وعملية التحول الديموقراطي والسياسي والاجتماعي - الطبعة الأولى – أغسطس

وقد أظهرت الدراسة[4] , تعتبر بأن الانقسام الفلسطيني الداخلي يعد من أهم المعيقات التي تواجهها, وأن 88.6% أفادت عن تأثرها بالحصار المفروض على قطاع غزة, وأن 75% تعتبر التمويل وصعوبة الحصول عليه معيقا أساسيا في عمل المؤسسة.

إن مشاركة المرأة في المستويات المختلفة في عمليات صنع القرار تعني توفر المساحة الكافية لمشاركتها الفاعلة في تطوير الخطط والبرامج والسياسات, والمشاركة في عملية التطبيق والاشراف التوجيهي والتقييم, وهو الذي لن تقتصر فائدته على النساء, بل على المجتمع أجمع. لقد أسست السلطة الفلسطينية, وبناء على التزاماتها بالقوانين والشرعة الدولية أساسا قانونيا يحافظ على قدر من المساواة وعدم التمييز بين الرجل والمرأة إلا إنه لا يوجد تطور ملحوظ في مشاركة المرأة في عمليات صنع القرار.

خلفية الدراسة:

تسعى شبكة المنظمات الأهلية في اطار عملها إلى تعزيز دور منظمات المجتمع المدني في المجتمع الفلسطيني وزيادة مساهمتها في تعزيز العدالة والشفافية والمساءلة, وتقوية هذه المنظمات وزيادة دورها في تغيير القوانين والسياسات والإجراءات والقيم والعادات والتقاليد والثقافة التي تساهم في زيادة التهميش ونقص العدالة وغياب المساواة, وفي سبيلها لتحقيق المساواة الجندرية وتعزيز دور المرأة في المجتمع, وزيادة مساهمتها في عملية التنمية, وانسجاما مع القوانين الوطنية والاتفاقيات الدولية, تسعى الشبكة للعمل على التعرف على واقع مشاركة المرأة في عمليات صنع القرار, ومستويات مشاركتها في كافة مستويات صنع القرار في المنظمات الأهلية, وتحديد العقبات والتحديات التي تمنع المشاركة الفاعلة للمرأة في المنظمات الأهلية.

وتأتي هذه الدراسة في إطار التعرف على واقع مشاركة المرأة في مستويات صنع القرار في المنظمات الأهلية الفلسطينية, والتعرف على الآليات المستخدمة من قبل هذه المنظمات في تطبيق القرارات الدولية ذات العلاقة بحقوق النساء وخاصة اتفاقية سيداو والقرار 1325, والتعرف أيضا على السياسات والإجراءات التي تقرها المنظمات في سبيل تحقيق المشاركة العادلة للمرأة في مستويات صنع القرار على كافة المستويات في المنظمات الأهلية الفلسطينية.

4 . جمعية الدراسات النسوية التنموية الفلسطينية - كتاب «معوقات مشاركة المرأة في صنع القرار السياسي»

هدف الدراسة الرئيسي:

تهدف الدراسة إلى تعزيز مشاركة النساء في مجالس الإدارة ومواقع صنع القرار داخل المنظمات الأهلية الفلسطينية في قطاع غزة.

أهداف البحث الفرعية:

التعرف على مدى مشاركة النساء في مجالس الإدارة ومواقع صنع القرار في المنظمات الأهلية والمساهمة في التأكيد على دور المرأة القيادي في المنظمات الأهلية الفلسطينية خاصة والمجتمع عامة.

* معرفة مدى وعي والتزام المنظمات الأهلية بالاتفاقيات الأممية الداعمة لحقوق المرأة مثل اتفاقيةسيداو وقرار 1325.

* معرفة الآليات المتبعة من قبل المنظمات الأهلية لإشراك النساء في عمليات صنع القرار (تخطيط, تنفيذ, الخ) .

* التعرف على مستويات العمل الإداري والتنفيذي داخل المنظمات الأهلية الفلسطينية ومشاركة النساء في مواقع صنع القرار لهذه المستويات.

* معرفة الأسباب والتحديات التي تحول دون مشاركة النساء بشكل فاعل في مواقع صنع القرار للمنظمات الأهلية.

* تحديد الآثار المترتبة على إشراك النساء في صنع القرار في العمل الأهلي.

* تطوير حلول ومقترحات واضحة وعملية للتغلب على المعيقات التي تحول دون مشاركة النساء في مواقع صنع القرار داخل المنظمات الأهلية في قطاع غزة.

مصطلحات الدراسة

جدول رقم (1) مصطلحات الدراسة

المصطلح	المعنى
الشبكة	شبكة المنظمات الأهلية في فلسطين
المنظمات الأهلية	المنظمات الأعضاء في الشبكة, وهي الجمعيات غير الربحية الحائزة على ترخيص حسب قانون الجمعيات.
مشاركة المرأة في صنع القرار	مشاركة المرأة في عمليات صنع القرار في المنظمات الأهلية, بالإضافة إلى مشاركتها في كافة مستويات صنع القرار استنادا لمبادئ العدالة والمساواة بين الجنسين.
اتفاقية سيداو	اتفاقية سيداو وتعني باللغة العربية "اتفاقية القضاء على جميع أنواع التمييز ضد المرأة" وهي معاهدة واتفاقية دولية تم اعتمادها من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة في عام 1979, وتم عرضها للتوقيع والمُصادقة والانضمام, ودخلت حيز التنفيذ في عام 1981. في الأول من نيسان عام 2014 انضمت دولة فلسطين إلى أشكال التمييز ضد المرأة " سيداو " دون إيراد أي من التحفظات على موادها.
القرار 1325	اعترفت الأمم المتحدة في عام 2000 عبر مجلس الأمن ليس فقط بالتأثير الخاص للنزاعات على النساء ولكن أيضا بالحاجة إلى تضمين النساء باعتبارهن صاحبات مصلحة نشطة في مجال درء الصراعات وحلها. وأصدر مجلس الامن قراره رقم 1325 بشأن المرأة, السلام والأمن.
السياسات والإجراءات	السياسات هي بيان رسمي لمبدأ أو قاعدة يجب أن تتبع من أعضاء المنظمة. كل سياسة تحدد أهمية موضوع معين لمهمة أو عمليات المنظمة. السياسات تكتب كبيان أو قاعدة. الإجراءات تكتب كتعليمات منطقية, وفي شكل عدد من الخطوات.

المصطلح	المعنى
القطاعات	هـي القطاعات التـي تصنـف المنظمات حسـب طبيعـة عملهـا والخدمـات التي تقدمهـا للمستفيديــن, مثل قطاع التأهيل – قطـاع المـرأة – قطـاع الزراعة, الصحة والتعليم .....
حقوق المرأة	هـي الحقـوق التـي وردت فـي الاتفاقيـات الدوليــة والقوانيـن المحليــة, والقرارات الأممية.
العدالة الجندرية	هـي المسـاواة الكاملـة بيـن النسـاء والرجـال, وتعزيـز العلاقات المتوازنة بين الجنسين في كافة مستويات صنع القـرار, القضـاء علـى كافـة النظـم المؤسساتيـة والسياساتيـة والثقافيـة والشخصيـة التي تعطـي امتيـازات للرجال علـى حساب النساء وتدعم التمييز.
الحوكمة	الحوكمة هي مجموعة مـن القوانيـن والنظم والقرارات التـي تهدف إلى تحقيــق الجـودة والتميـز في الأداء عن طريـق اختيـار الأساليب المناسبـة والفعالـة لتحقيـق خطـط وأهـداف المنظمة, وهـي تعنـى تطبيـق النظام أي وجود نظم يعمـل علـى التحكـم في العلاقـات بيـن الأطـراف الأساسية التي تؤثـر في الأداء, كما تشمــل مقومات تقويـة المنظمة على المـدى البعيد وتحديد المسؤول والمسؤوليات.
الكوتا	"الكوتــا", تعبيـر لاتيني يعني "حصـة" والكوتـا في الانتخابـات هي "نظـام انتخابي يهـدف الى ضمان حقوق الأقليـات في الانتخابات العامة للوصول إلى السلطـة السياسيـة". والكوتـا تشكّل تدخلاً إيجابياً لتحقيـق المسـاواة والتقليـل مـن التمييـز بين فئـات المجتمع المختلفـة وخصوصًا بين الرجال والنساء. تقضي "الكوتا النسائية" بتخصيـص عدد محدد مـن المقاعـد في الهيئات التشريعية للنساء أي في المجالس النيابية, بحيث لا يجوز أن تقل عدد المقاعد التي تشغلها النساء عن النسبة المقررة قانوناً, أي أن هناك حصة نسائية محددة لابد من شغلها من قبل النساء.

القسم الثاني

مشكلة الدراسة:

برغم المشاركة المبكرة للحركة النسائية في العديد من المنظمات الأهلية والأحزاب السياسية, إلا أن هذا لم يعكس أي تحسن على مستوى مشاركتهن في عمليات صنع القرار في المنظمات الأهلية الفلسطينية, وما زالت مشاركة النساء ضعيفة مقارنة بالرجال, إضافة إلى إستثنائهن من المراكز الرئيسية في صنع القرار, فالفجوة لا تزال كبيرة ما بين النظرية والواقع فيما يتعلق بمشاركة النساء.

إن الدراسات الخاصة بمشاركة النساء في عمليات صنع القرار في المنظمات الأهلية تكاد تكون معدومة في المجتمع الفلسطيني, حتى أن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني لا يقدم معلومات دقيقة عن مشاركة النساء في المنظمات الأهلية, وهذا ما سعت إليه شبكة المنظمات الأهلية من خلال هذه الدراسة, حيث تأتي هذه الدراسة في إطار التعرف على واقع مشاركة المرأة في مستويات صنع القرار في المنظمات الأهلية الفلسطينية, والتعرف على الآليات المستخدمة من قبل هذه المنظمات في تحقيق المساواة, وضمان المشاركة المنصفة للنساء في صنع القرار, وتطبيق القرارات الدولية ذات العلاقة بحقوق النساء, وخاصة إتفاقية سيداو والقرار 1325, والتعرف أيضا على السياسات والإجراءات التي تقرها المنظمات في سبيل تحقيق المشاركة العادلة للمرأة في مستويات صنع القرار, على كافة المستويات في المنظمات الأهلية الفلسطينية, وذلك من أجل تحديد التدخلات الفاعلة لجسر هذه الفجوة, وتعزيز المشاركة الفاعلة للنساء في عمليات ومستويات صنع القرار في المنظمات الأهلية.

الهدف العام للدراسة:

تعزيز مشاركة النساء في مجالس الادارة ومواقع صنع القرار في المنظمات الأهلية في قطاع غزة.

أسئلة الدراسة

- ما مدى مشاركة النساء في مجالس الإدارة ومواقع صنع القرار في المنظمات الأهلية؟
- ما مدى مساهمة المرأة بدور قيادي في المنظمات الأهلية الفلسطينية خاصة والمجتمع عامة؟
- ما هي نسبة وجود المرأة في مستويات العمل الإداري والتنفيذي داخل المنظمات الأهلية الفلسطينية؟

وما مدى مشاركة النساء في مواقع صنع القرار لهذه المستويات؟

- ما مـدى معرفـة ووعـي والتـزام المنظمـات الأممية الداعمة لحقوق المرأة مثل اتفاقية سيداو وقرار 1325.
- ما هي الآليـات المتبعة من قبل المنظمـات الأهلية لإشراك النساء في عمليـات صنع القرار (تخطيط, تنفيذ...الخ).
- ما هي الأسباب والتحديـات التي تحول دون مشاركة النساء بشكل فاعل في مواقع صنع القرار للمنظمات الأهلية.
- ما هي الآثار المترتبة على إشراك النساء في صنع القرار في العمل الأهلي.
- ما هي الحلـول والمقترحـات للتغلـب على المعيقـات التي تحـول دون مشاركة النسـاء في مواقـع صنع القرار داخل المنظمات الأهلية في قطاع غزة.

أهمية الدراسة

تتميـز هـذه الدراسـة بأنهـا الدراسـة الأولـى التـي تتنـاول وتقـدم معلومـات دقيقـة عـن نسـبة مشـاركة المـرأة فـي مسـتويات صنـع القـرار فـي المنظمـات الأهليـة, حيـث تخلـو دراسـات المركـز الفلسـطيني للإحصـاء مـن معلومـات حـول واقـع مشـاركة المـرأة فـي المنظمـات الأهليـة, كمـا أن الدراسـة تقـدم تفصيـلًا حـول طبيعـة السياسـات والإجـراءات المعتمـدة لـدى المنظمـات الأهليـة لتحقيـق العدالـة الجندريـة فـي مسـتويات صنـع القـرار, وتميـزت الدراسـة بمسـتوى المشـاركين, حيـث أن جميـع المسـتجيبين سـواء الذيـن قامـوا بتعبئـة الاسـتمارة أو المشـاركين فـي المجموعـات المركـزة والمقابـلات الفرديـة, فجلهـم كانـوا مـن مسـتويات صناعـة القـرار فـي المنظمـات الأهليـة, مثـل رؤسـاء مجالـس الإدارة أو المـدراء التنفيذييـن للمنظمـات (الجـدول رقـم1 يبيـن المشـاركين فـي الدراسـة اسـتنادا لمناصبهـم), وتنبـع أهميـة الدراسـة مـن كونهـا تقـدم معلومـات حـول:

- توفـر معلومـات وبيانـات دقيقـة حـول واقـع مشاركة النسـاء في عمليات صنـع القرار في الجمعيـات العامة ومجالس الإدارة والمواقع الإدارية في المنظمات الأهلية في قطاع غزة.
- توفر بيانات حول مدى تطبيق المنظمات الأهلية للقرار 1325, واتفاقية سيداو.
- تقدم وصفًا للسياسات والإجراءات التي تعتمدهـا المنظمات الأهلية في دمج النسـاء في مستويات صنـع القرار.
- تقدم حلولًا ومقترحـات نابعـة من المنظمات الأهليـة لتعزيز دمج النساء في كافة مستويات صنـع القـرار في المنظمات وتحقيق العدالة الجندرية.

منهجية الدراسة

استخدم فريق البحث المنهج الوصفي التحليلي, حيث تركز الدراسة الحالية على التعرف على ظاهرة الدراسة, وهي ضعف مشاركة النساء في مستويات صناعة القرار في المنظمات الأهلية, ووضعها في إطارها الصحيح, وتفسير جميع الظروف المحيطة بها, ويعد ذلك بداية الوصول إلى النتائج الدراسية التي تتعلق بالبحث, وبلورة الحلول التي تتمثل في التوصيات والمقترحات التي من شأنها أن تساهم في حل المشكلة. كمااستخدم فريق البحث العمل التشاركي بالتركيز على إشراك جميع أصحاب المصلحة الرئيسيين, المنظمات الأهلية أعضاء شبكة المنظمات الأهلية في قطاع غزة, مدراء المنظمات الأهلية, خبراء المجتمع المدني, وذوي العلاقة من مجلس إدارة الشبكة ومديري القطاعات.

وقد نفذت الدراسة من خلال عملية مستمرة من النقاش والتحقق من الإنجازات, وذلك لضمان موثوقية ونشر وفهم وملكية النتائج, مما يزيد من صحة النتائج.

أدوات الدراسة:

تم تصميم الأدوات التالية لجمع البيانات والمعلومات:

أولاً: المقابلات

تسعى المقابلات للوصول إلى المعلومات من خلال المصادر الأساسية من ذوي الخبرة خلال مرحلة التقييم, حيث صممت بغرض الوصول إلى أوسع فهم ممكن لكافة أبعاد وجوانب الدراسة, من خلال مجموعة من الأسئلة الرئيسية المحددة والعميقة لتحقيق أقصى استفادة من الخبراء الذين تمت مقابلتهم, وقد أجريت المقابلات مع كل:

1 - الأستاذة نادية أبو نحلة	مديرة طاقم شؤون المرأة.
2 - الأستاذ تيسير محيسن	مدير منظمة الإغاثة الزراعية وعضو مجلس إدارة الشبكة.
3 - الأستاذ إلياس الجلدة	عضو مجلس إدارة جمعية عايشة.
4 - الأستاذ عبد الرحمن العسولي	موظف في مؤسسة UN WOMEN.
5 - الدكتور مخيمر أبو سعدة	محاضر بجامعة الأزهر.

ثانياً: المجموعات البؤرية

نفذ الفريق مجموعتي نقاش بؤرية من أجل الحصول على المزيد من البيانات النوعية التي ساعدت في الدراسة, حيث طبقت هذه المجموعات مع ممثلي ومدراء منظمات أهلية أعضاء في الشبكة.

ثالثا: الاستبيان

صمم فريق الدراسة استبيان يعكس مجالات الدراسة ذات الاهتمام وأسئلة الدراسة, وقد استهدف الاستبيان المؤسسات الأعضاء في الشبكة.

مجتمع الدراسة: هو جميع المؤسسات الأعضاء في شبكة المنظمات الأهلية باستثناء المنظمات النسوية, ويبلغ عددها 52, وقد تم شملها جميعا كعينة للدراسة, بالإضافة إلى أعضاء مجلس الإدارة في الشبكة ومسئولي القطاعات.

حدود الدراسة:

اقتصرت الدراسة على المنظمات الأهلية الأعضاء في شبكة المنظمات الأهلية المسجلة في قطاع غزة, والمسددين لاشتراكاتهم السنوية من غير المنظمات النسوية.

استثنت الدراسة المنظمات النسوية الأعضاء في شبكة المنظمات الأهلية, وذلك بسبب أن نسبة تمثيل النساء في الجمعية العامة, ومجلس الإدارة والطاقم التنفيذي بلغت 100% من الأعضاء, وبالتالي فحرصا على الوصول إلى نتائج تعكس الواقع الحقيقي لمشاركة النساء في مستويات صناعة القرار داخل المنظمات الأعضاء, فإنه تم الاتفاق مع طاقم المشروع على استثناء المنظمات النسوية من عينة الدراسة.

مصادر الدراسة

المصادر الثانوية: قام فريق البحث بمراجعة العديد من الدراسات ذوات العلاقة بمشاركة النساء في عمليات صنع القرار في المجتمع الفلسطيني, بالإضافة إلى مراجعة كافة الدراسات المتعلقة بالقرار 1325, واتفاقية سيداو, بالإضافة إلى مراجعة القوانين الفلسطينية ذات العلاقة بموضوع الدراسة, كما قام الفريق بالاطلاع على أدبيات المشروع.

المصادر الأولية: وهي المصادر المستندة لمجموعة الأدوات التي صممت خصيصا لغرض الدراسة، وهي الاستبيان والمجموعات المركزة والمقابلات الفردية المعمقة.

خطوات الدراسة:

أولا: قام الفريق بمقابلة طاقم المشروع، وتمت مناقشة نطاق عمل الدراسة والغايات التي تسعى إليها الشبكة من خلال الدراسة، حيث تمت الاستعانة بخبرة طاقم المشروع والاستناد إلى توجيهاته في كل مراحل إنجاز الدراسة.

ثانيا: الاطلاع على كافة وثائق المشروع وتحديد السياق العام للدراسة وعلاقتها بأنشطة المشروع المختلفة، والتعرف على دوافع الشبكة في انجاز الدراسة.

ثالثا: تصميم الأدوات الخاصة بالدراسة، حيث تم تصميم ثلاث أدوات أساسية للدراسة وهي الاستبيان، حيث تم استهداف كافة المنظمات الأعضاء في الشبكة من غير المؤسسات النسوية.

رابعا: تطبيق الأدوات، حيث تم تنفيذ عدد 2 مجموعة بؤرية، شارك فيها 14 مشاركا من العاملين في مستويات صنع القرار المختلفة في المنظمات الأهلية، بالإضافة إلى تنفيذ 5 مقابلات فردية معمقة، وتم اعداد نموذج الاستبيان بطريقة نموذج جوجل، حيث قامت المنظمات الأعضاء بتعبئته الكترونيا.

خامسا: تحليل النتائج، حيث تم الحصول على نوعين من النتائج، كمية من خلال الاستبيان، ونوعية من خلال المقابلات الفردية والمجموعات المركزة وبعض الأسئلة المفتوحة في الاستبيان، وتم استخدام برنامج الرزم الإحصائية SPSS لتحليل البيانات الكمية.

المعلومات العامة للمنظمات عينة الدراسة:

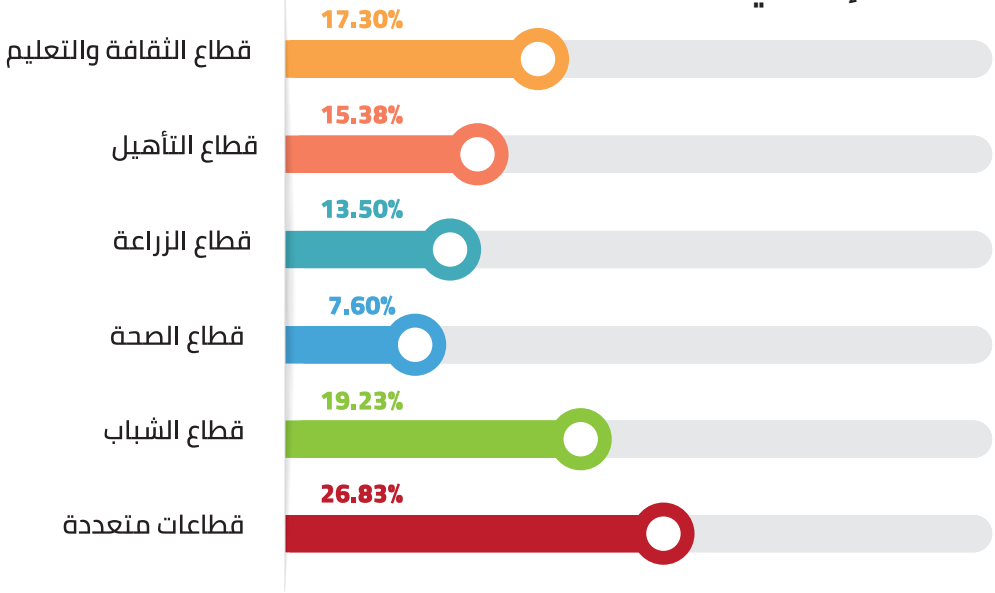
أولاً: الوصف الإحصائي للمستجيبين:

1. اسم المنظمة: يتضح من خلال الاجابات على الاستبانة بأن عدد المنظمات التي استجابت للدراسة هو (52) منظمة وهي مقسمة حسب القطاع كالتالي:

جدول رقم (2) قطاعات الشبكة

#	قطاع العمل	العدد	النسبة
1	قطاع الثقافة والتعليم	9	17.3
3	قطاع التأهيل	8	15.54
4	قطاع الزراعة	7	13.5
5	قطاع الصحة	4	7.6
6	قطاعات متعددة	14	26.83
7	قطاع الشباب	10	19.23
	المجموع	52	100%

الوصف الإحصائي للمستجيبين

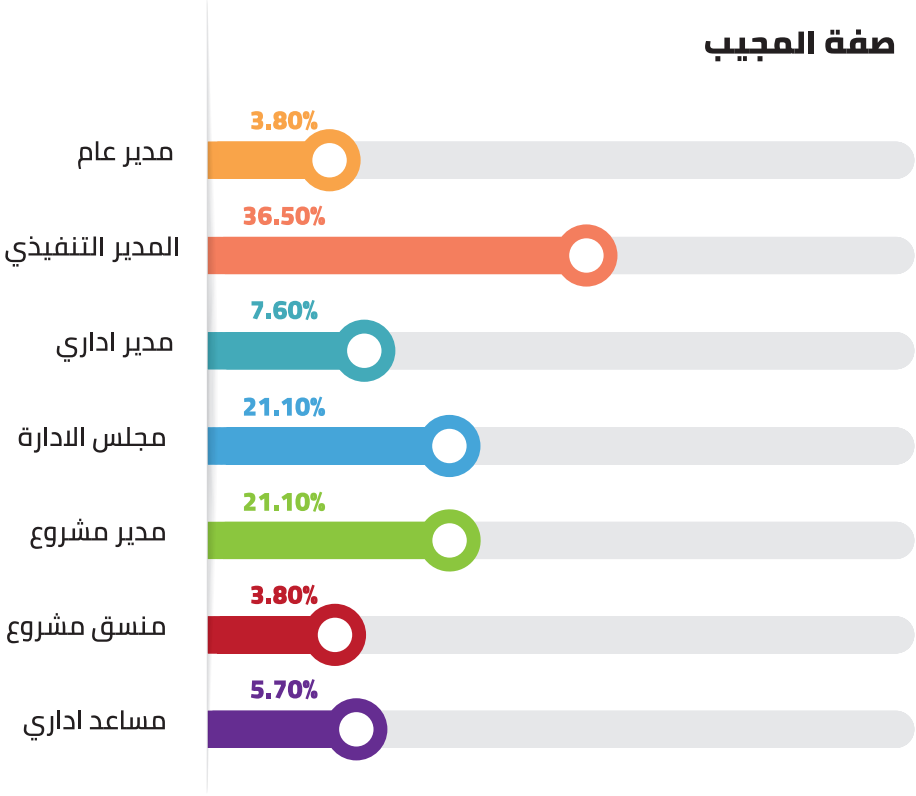


يتضح من الشكل البياني أن الدراسة شملت كافة قطاعات الشبكة والتي تضم المنظمات الأعضاء في الشبكة, حيث يتبين أن عينة الدراسة كانت ممثلة بنسبة عالية لمجتمع الدراسة, باستثناء قطاع المرأة, حيث أن نسبة مشاركة المرأة به 100% كونها منظمات نسوية وكل الأعضاء في الجمعية العمومية ومجالس الإدارة هن من النساء.

2. صفة المجيب: يوضح الجدول أدناه توزيع المستجيبين حسب متغير صفة المجيب, ويتضح من خلال الجدول أن (21.1%) منهم يعملون في مجلس الادارة للمنظمات بواقع (11) مستجيبا, (36.5%) من المستجيبين هم المدراء التنفيذيون للمنظمات بواقع (11) مستجيبا, (21.1%) يعملون مدراء مشاريع بواقع (11) مستجيبين, (3.8%) هم منسقو مشاريع بواقع (2) مستجيبين.

جدول رقم (3) توزيع المستجيبين حسب متغير صفة المجيب

صفة المجيب	العدد	النسبة
مدير عام	2	3.8%
المدير التنفيذي	19	36.5%
مدير إداري	4	7.6%
مجلس الإدارة	11	21.1%
مدير مشاريع	11	21.1%
منسق مشروع	2	3.8%
مساعد إداري	3	5.7%
المجموع	52	100%



يبين الجدول أعلاه أن المجيبين في الدراسة هم من صناع القرار الفاعلين في المنظمات الأهلية حيث شملت عينة المجيبين على أعضاء مجلس الإدارة والمدراء التنفيذيين, والمدراء العامين في المنظمات, وغيرهم من المستويات الإدارة ذات العلاقة المباشرة في عمليات اتخاذ القرار داخل المنظمات, مما عزز مصداقية نتائج الدراسة, وعكس واقع مشاركة المرأة بشكل حقيقي وواقعي.

ثانياً: نتائج تحليل محاور الاستبانة:

المحور الأول: مدى مشاركة النساء في مستويات صنع القرار ومستوي المشاركة في المؤسسات

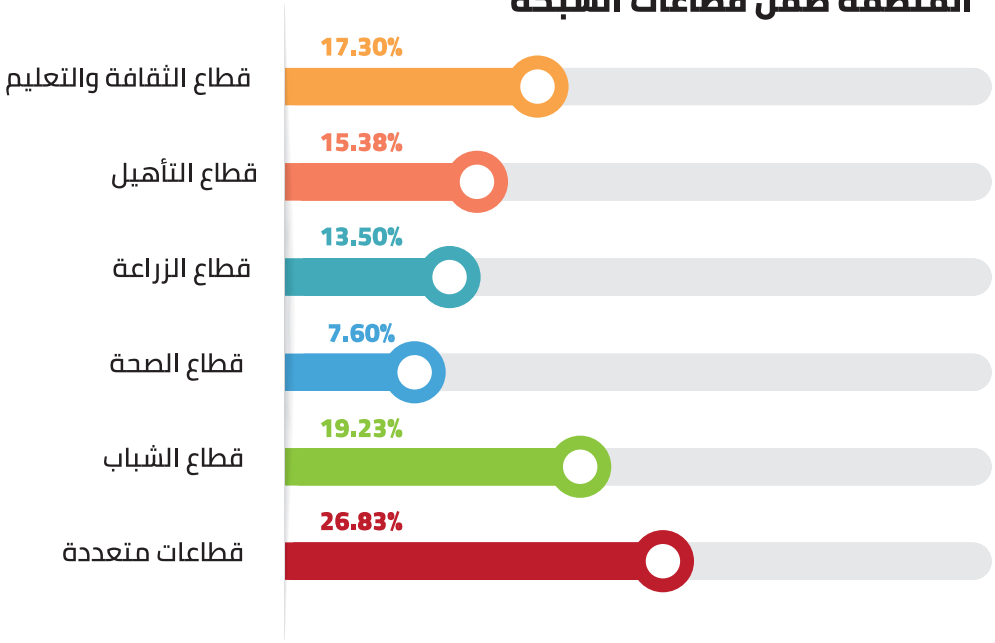
1. القطاع الرئيس الذي تعمل فيه المنظمة ضمن قطاعات الشبكة:

تنوعت القطاعات التي تعمل المنظمات المستجيبة فيها, ويمكن تلخيصها كالتالي:

جدول رقم (4) القطاع الرئيس الذي تعمل فيه المنظمة ضمن قطاعات الشبكة

#	قطاع العمل	العدد	النسبة
1	قطاع التعليم	9	17.3%
2	قطاع التأهيل	8	15.38%
3	قطاع الزراعة	7	13.5%
4	قطاع الصحة	4	7.6%
5	قطاع الشباب	10	19.23%
6	قطاعات متعددة	14	26.83%
	المجموع	52	100%

القطاع الرئيس الذي تعمل فيه المنظمة ضمن قطاعات الشبكة



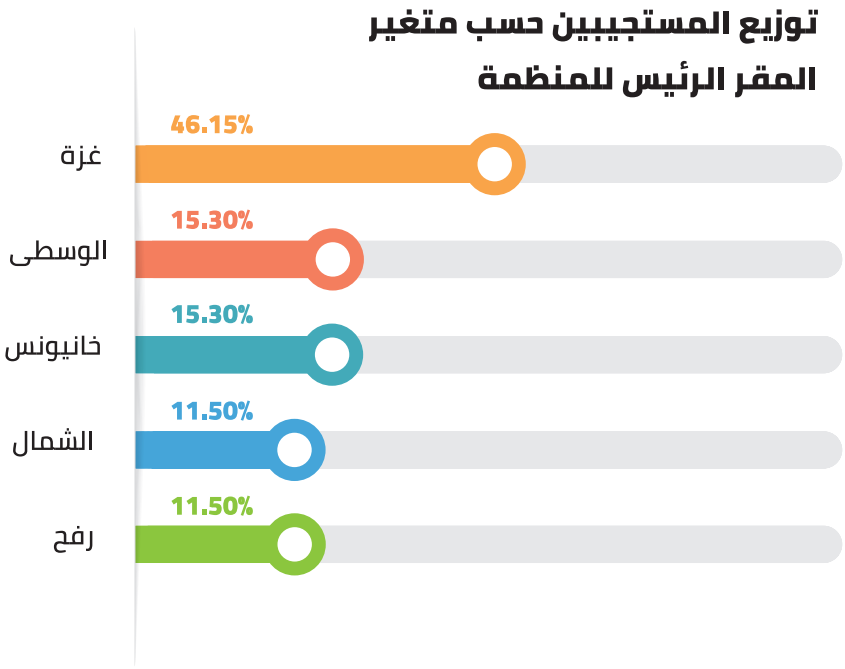
يوضح الشكل البياني والجدول نسب وتوزيع المنظمات الأهلية الأعضاء في شبكة المنظمات الأهلية حسب القطاع الذي تعمل به, وهو يعكس واقع أعداد ونسب المنظمات الأهلية المسجلة والعاملة في المجتمع الفلسطيني، ويظهر الشكل البياني أن المؤسسات العاملة في قطاع الشباب والمنظمات العاملة في أكثر من مجال هي الأكثر عددا بين المنظمات التي تعمل في المجتمع الفلسطيني، في حين أن المنظمات التي تعمل في مجال الصحة وحقوق الانسان هي الأقل.

2. المقر الرئيس للمنظمة:

يوضح الجدول أدناه توزيع المستجيبين حسب متغير المقر الرئيس للمنظمة, ويتضح من خلال الجدول أن (46.15%) من المنظمات مقرها الرئيسي هو غزة بواقع (24) منظمة, (15.3%) من المنظمات مقرها الرئيسي هو الوسطى وخانيونس بواقع (8) منظمات, (11.5%) من المنظمات مقرها الرئيسي هو رفح والشمال بواقع (6) منظمات لكل محافظة.

جدول رقم (5) توزيع المستجيبين حسب متغير المقر الرئيس للمنظمة

المقر الرئيس للمنظمة	العدد	النسبة
غزة	24	46.4%
الوسطى	8	15.3%
خانيونس	8	15.3%
الشمال	6	11.5%
رفح	6	11.5%
المجموع	**52**	**100%**



يظهر الجدول السابق والرسم البياني أن معظم المنظمات الأهلية تتمركز في محافظة غزة, حيث أن نصف المنظمات الأهلية عينة الدراسة هي في محافظة غزة مقارنة بباقي المنظمات في المحافظات الأربع الأخرى في قطاع غزة.

القسم الثالث

النتائج والمخرجات

المحور الأول: مستوى مشاركة النساء في مجالس الإدارة ومواقع صنع القرار في المنظمات الأهلية:

يتضمن هذا المحور من الدراسة 6 معايير أساسية لقياس مستوى مشاركة النساء في مستويات صناعة القرار المختلفة في المنظمات الأهلية في قطاع غزة, وقد أظهرت الدراسة أن العلاقة عكسية بين أهمية الموقع وبين نسبة مشاركة النساء, حيث بلغت نسبة مشاركتهن في الجمعيات العمومية للمنظمات الأهلية في قطاع غزة قد بلغت 38.5% من مجموع أعضاء الجمعية العامة للمنظمة, في حين بلغت نسبة مشاركتهن في مجالس الإدارة 24.6%, وبلغت نسبة حصولهن على موقع رئيس مجلس إدارة في المنظمة 4.9%, مقابل 95.1% للرجال, وقد جاءت نتائج المحور الأول على النحو التالي:

- بلغت نسبة مشاركة النساء في الجمعيات العامة للمنظمات الأهلية في قطاع غزة 37.2%, في حين بلغت نسبة الرجال 62.8%.
- 24.6% من أعضاء مجالس الإدارة في المنظمات الأهلية هم من النساء, مقابل 75.4% من الرجال في هذه المجالس.
- 95.1% من منصب رئيس مجلس إدارة ونائب رئيس مجلس الإدارة في المنظمات الأهلية من الرجال, مقابل 4.9% من النساء.
- 84.3% من شاغلي منصب أمين سر منظمة أهلية هم من الرجال مقابل 15.7% من شاغلي الموقع من النساء.
- يحصل الرجال على 91.7% من نسبة شاغلي موقع أمين الصندوق, مقابل 8.3% من النساء.
- 46.9% من الموظفين الدائمين في المنظمات الأهلية هن من النساء, مقابل 53.1% للرجال.
- 3.2% من مواقع مدير عام المنظمة هي من نصيب النساء مقابل 96.8% للرجال.
- بلغت نسبة مشاركة النساء في موقع نائب مدير عام المنظمة 3.2% مقابل 96.8% من الرجال.
- حصلت النساء على نسبة 7.9% من شاغلي منصب المدير المالي مقابل 92.1% من الرجال.

- 12.7% من شاغلي موقع المدير الإداري هن من النساء مقابل 87.3% منهم من الرجال.
- 2.6% من مدراء البرامج هن من النساء مقابل 97.4% للرجال.
- 12.7% من مدراء المشاريع هن من النساء مقابل87.3% من الرجال.
- 51.6% من متقلدي المناصب الدنيا في المنظمات هن من النساء مقابل 48.4% من الرجال.

وإضافة إلى النتائج التي تم التوصل إليها من الاستبيان الخاص بالمنظمات, فقد أجمع المشاركون في المقابلات الفردية والمجموعات البؤرية على أن مشاركة النساء في مستويات صنع القرار في المنظمات الأهلية الفلسطينية ما زالت محدودة, وأن وجودهن في مجالس الإدارة والجمعيات العمومية للمنظمات لا يعكس رغباتهن وقدراتهن وطموحهن, حيث أن وجود النساء في بعض مجالس الادارة شكلي بهدف إرضاء الممولين وليس له علاقة بحصول النساء على مواقع قيادية أو على خبرة وكفاءة النساء.

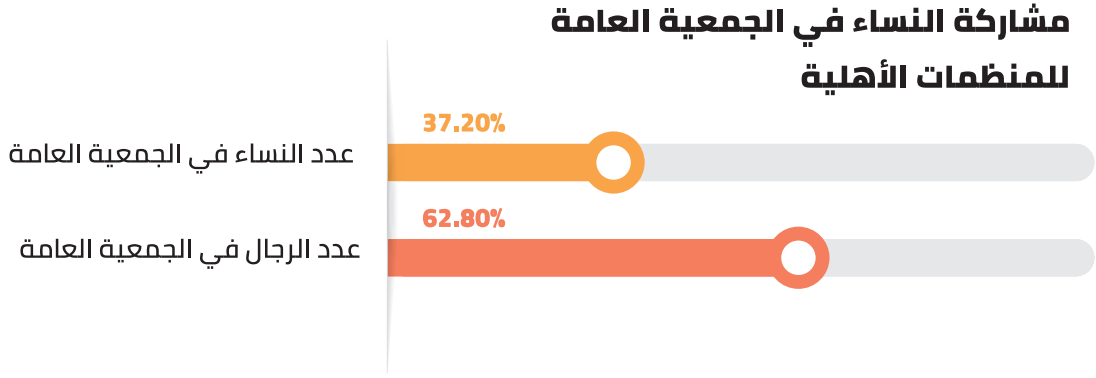
حيث أن وجودهن في مجالس الإدارة غالبا ما يكون انعكاسًا لرغبات الممولين وتلبية لمطالبهم, وأن فوزها في الانتخابات لمجالس الإدارة هو بسبب الكوتا النسوية وليس انعكاس لقوتهن ومنافستهن, حيث لم يصل المجتمع المدني الى قناعة فكرية بمساواة المرأة والرجل بالقدرات والامكانيات, وأكد المشاركون على أهمية إعادة النظر في نسب تمثيل النساء في المستويات والمناصب القيادية خاصة في مجالس الإدارة من أجل الوصول إلى مساواة جندرية.

1 - مشاركة النساء في الجمعية العامة للمنظمات الأهلية:

يوضح الجدول أدناه عدد اعضاء الجمعية العامة لجميع المنظمات قيد الدراسة حيث بلغ اجمالي عدد اعضاء الجمعية العامة (1894) عضو, وبلغ عدد النساء الاعضاء في الجمعية العامة من اجمالي الاعضاء (704) بنسبة (37.2%), وبلغ عدد الرجال الاعضاء في الجمعية العامة (1190) عضوًا بنسبة (62.8%).

جدول رقم (6) مشاركة النساء في الجمعية العامة للمنظمات الاهلية

#	العدد	النسبة
عدد النساء في الجمعية العامة	704	37.2%
عدد الرجال في الجمعية العامة	1190	62.8%
عدد أعضاء الجمعية العامة	1894	100%



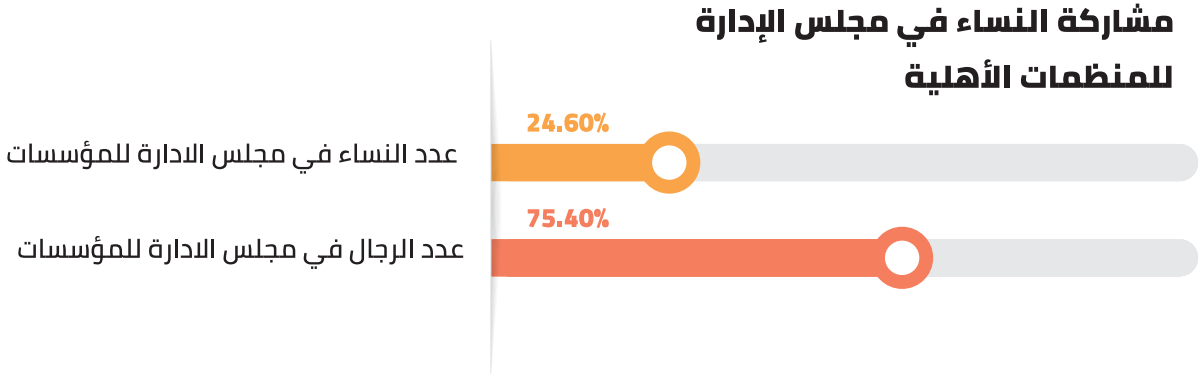
يبين الرسم البياني والجدول المرفق أن مشاركة الرجال في الجمعيات العامة للمنظمات الأهلية هي ضعف مشاركة النساء فيها, وهذا يوضح الفجوة بشكل جلي بين مستوى مشاركة الإناث في عمليات ومستويات صنع القرار مقارنة بالذكور

2 - مشاركة النساء في مجلس الإدارة للمنظمات الأهلية:

يوضح الجدول أدناه عدد أعضاء مجالس الإدارة للمنظمات الأهلية عينة الدراسة ونسبة مشاركة النساء في هذه المجالس، حيث يوضح الجدول توزيع المستجيبين حسب متغير عدد النساء الأعضاء في مجلس الادارة للمنظمة، يتضح أن عدد النساء الأعضاء في مجلس الادارة (121 عضوًا) أي ما نسبته (24.6%).

جدول رقم (7) أعضاء مجالس الادارة عينة الدراسة

#	العدد	النسبة
عدد النساء في مجلس الادارة للمنظمات	121	24.6%
عدد الرجال في مجلس الادارة للمنظمات	371	75.4%
عدد أعضاء مجلس الإدارة للمنظمة	492	100.0%



الجدول والرسم البياني السابق يظهر أن مشاركة الرجال في مجالس الإدارة في المنظمات الأهلية تشكل ثلاثة أضعاف مشاركة المرأة في مجالس الإدارة، مما يعكس الفجوة في عمليات ومستويات صنع القرار بين الجنسين، ويوجب العمل على جسر هذه الفجوة.

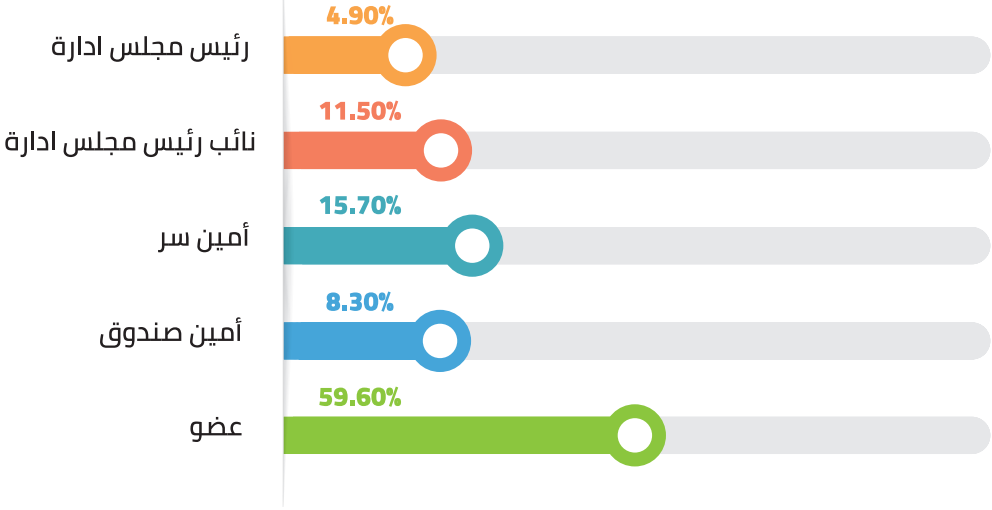
3 - المهام الموكلة للنساء الأعضاء في مجلس الإدارة للمنظمة:

يوضح الجدول التالي المهام الموكلة للنساء الأعضاء في مجلس الادارة وتكرار كل منها حيث أن 59.6% من المهام الموكلة الى النساء في مجلس الادارة كانت بدور عضو بينما 15.7% من المهام الموكلة كانت أمين سر, 4.9 % رئيس مجلس إدارة, 11.5 % نائب رئيس مجلس إدارة, 8.3 % من المهام الموكلة للنساء في المنظمات كانت أمين صندوق.

جدول رقم (8) توزيع المهام الموكلة للنساء الاعضاء في مجالس الادارة

المهام الموكلة للنساء الأعضاء في مجلس الإدارة للمنظمة	العدد	النسبة
رئيس مجلس إدارة	6	4.9%
نائب رئيس مجلس إدارة	14	11.5%
أمين سر	19	15.7%
أمين صندوق	10	8.3%
عضو	72	59.6%
المجموع	**121**	**100%**

المهام الموكلة للنساء
في مجلس الادارة للمنظمة



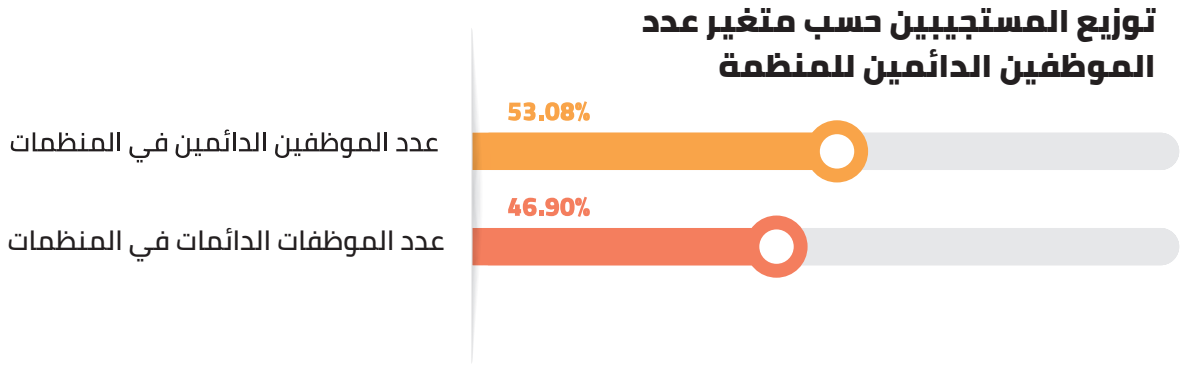
يوضع الرسم البياني أن 60% من النساء في مجالس الإدارة, هن أعضاء, في حين أن نسبة النساء رؤوساء مجالس الإدارة لا تصل 5% , وهذا يشير إلى أن الفجوة بين الجنسين تزيد وترتفع كلما ارتفع مستوى صناعة القرار, حيث أن نسبة المشاركة في الجمعيات العامة أعلى منها في مجالس الإدارة, ونسبة المشاركة في مجالس الإدارة أعلى من نسبة المشاركة في المواقع والمناصب الأساسية في مجالس الإدارة مثل رئيس مجلس الإدارة وأمين الصندوق وأمين السر ونائب الرئيس.

4 - عدد الموظفين الدائمين للمنظمة:

يوضح الجدول أدناه عدد وتوزيع الموظفين الدائمين لدى المنظمات عينة الدراسة، حيث يبين أن عدد الموظفين الدائمين من كلا الجنسين هو 844 موظفًا، في حين بلغ عدد الموظفين الدائمين من النساء 396 موظفة، وبنسبة 46.9%، وعدد الموظفين الدائمين من الرجال 448 موظفا، أي بنسبة 53.1%.

جدول رقم (9) توزيع المستجيبين حسب متغير عدد الموظفين الدائمين للمنظمة

عدد الموظفين الدائمين للمنظمات	عدد الموظفات الدائمات للمنظمات	نسبة الموظفين	نسبة الموظفات
448	396	% 53.08	% 46.9



يتضح من الجدول والشكل البياني السابقين أن النسبة في عدد الموظفين في المنظمات الأهلية تكاد تكون متقاربة مع زيادة بنسبة 7% لصالح الرجال.

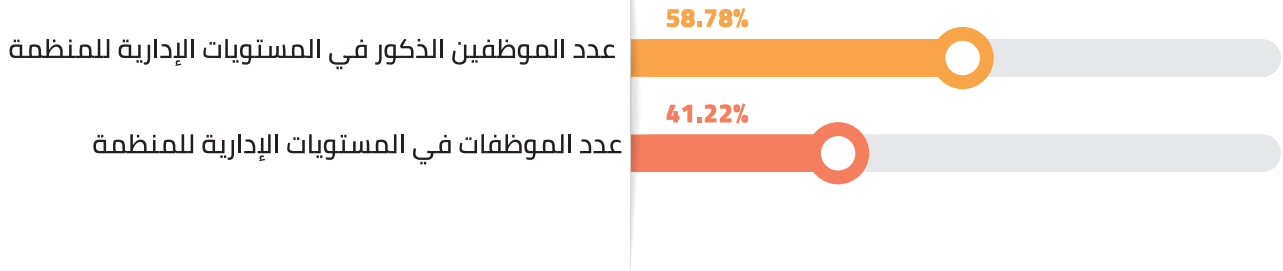
5 - عدد الموظفين في المستويات الإدارية للمنظمة:

يوضح الجدول التالي توزيع الموظفين حسب متغير عدد الموظفين في المستويات الإدارية للمنظمة, يتضح من خلال الاستبانة أن عدد الموظفين في المنظمات يبلغ عدد الموظفين في المستويات الإدارية (456), في حين بلغ عدد النساء الموظفات في المنظمات في المستويات الإدارية (188), أي بنسبة 41.2%.

جدول رقم (10) توزيع حسب متغير عدد الموظفات في المستويات الإدارية للمنظمة

اجمالي الموظفين من كلا الجنسين	عدد الموظفين الذكور في المستويات الإدارية للمنظمة	عدد الموظفات في المستويات الإدارية للمنظمة
456	268	188
100%	58.78%	41.22%

التوزيع حسب متغير عدد الموظفات في المستويات الإدارية للمنظمة



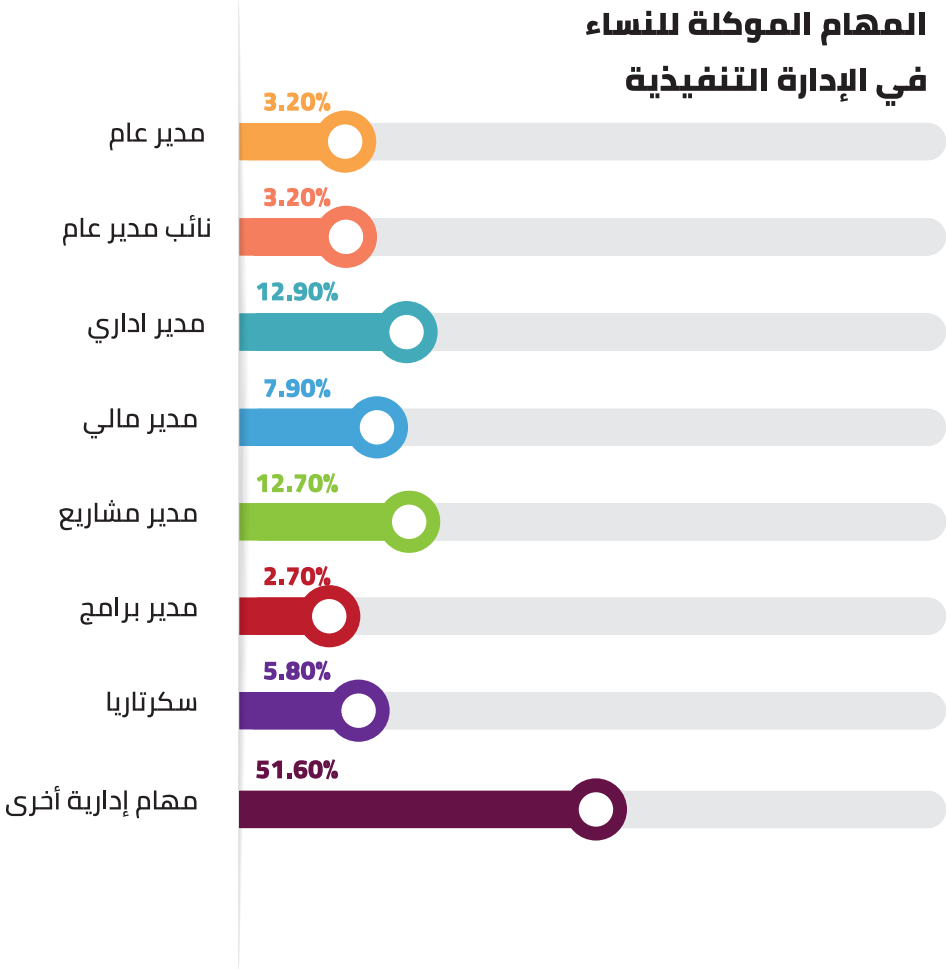
يتضح من الجدول والشكل البياني السابقين أن النسبة في عدد الموظفين في المستويات الإدارية في المنظمات الأهلية هي لصالح الرجال, حيث ما زالت الفجوة واسعة في المشاركة بين الجنسين.

6 - المهام الموكلة للنساء الأعضاء في الإدارة التنفيذية للمنظمة:

يوضح الجدول التالي توزيع الموظفين من النساء حسب متغير المهام الموكلة إليهن في المستويات الإدارية للمنظمة، يتضح من خلال الجدول أن نسبة النساء بمنصب مدير عام المنظمة هو 3.2% مقابل 96.8% للرجال، والنساء في منصب نائب مدير عام المنظمة 3.2% مقابل 96.8% للرجال، في حين بلغت حصة النساء من منصب المدير الإداري 12.7% مقابل 87.3% من الرجال، وأن 7.9% من النساء في منصب مدير مالي في مقابل 92.1% من الرجال، و 12.7% من النساء في منصب مدير مشاريع مقابل 87.3% من الرجال، فيما تبوأت النساء ما نسبته 51.6% من المناصب الإدارية الدنيا في المنظمات، ويتضح من الجدول أنه كلما زادت قيمة الموقع الإداري كلما قلت نسبة النساء اللاتي يتبوأن هذا الموقع.

جدول رقم (11) التوزيع حسب متغير المهام الموكلة للنساء في الإدارة التنفيذية

المهام الموكلة للنساء الأعضاء في الإدارة التنفيذية	العدد	النسبة
مدير عام	6	3.2%
نائب مدير عام	6	3.2%
مدير اداري	24	12.7%
مدير مالي	15	7.9%
مدير مشاريع	24	12.9%
مدير برامج	5	2.7%
سكرتاريا	11	5.8%
مهام إدارية أخرى	97	51.6%
المجموع	**188**	**100%**



يوضح الجدول السابق أنه كلما زادت أهمية الموقع الإداري، وأهميته في عملية صنع القرار كلما انخفضت نسبة مشاركة النساء , حيث أن النسبة الأكبر في المهام الإدارية الدنيا في المنظمات هي من نصيب النساء, مقارنة بالمهام الإدارية العليا في عملية صنع القرار فهي من نصيب الرجال.

المحـور الثانـي: مـدى وعـي والتـزام المنظمـات الأهليـة بالمواثيـق والقـرارات الدوليـة الداعمـة لحقـوق النسـاء.

يتنـاول هـذا المحـور مـن الدراسـة مـدى التـزام المنظمـات الأهليـة الفلسـطينية بالاتفاقيـات الدوليـة ذات العلاقـة بالمـرأة وتحديـدا اتفاقيـة سـيداو" لمكافحـة كافـة أشـكال التمييـز ضـد المـرأة" , وقـرار 1325 الخـاص بتعزيـز دور النسـاء فـي عمليـات صنـع القـرار فـي مجتمعاتهـن, ويركـز المحـور علـى مـدى تطبيـق المنظمـات لهـذه القـرارات والاتفاقيـات فـي عملهـا مع النسـاء, وكيفيـة تطبيقهـا وتفعيلها كسياسـات وإجـراءات مكتوبة تعـزز مأسسـة المشـاركة النسـوية الفاعلـة فـي مسـتويات صناعـة القـرار فـي المنظمـات الأهلية الفلسـطينية, وتفيـد قـراءة نتائـج المحـور بـأن المنظمـات الأهليـة علـى درايـة ووعـي بالقـرارات الدوليـة المتعلقـة بحقـوق النسـاء, ولكنهـا لا زالـت تفتقـر إلـى دليـل خـاص بآليـات تطبيـق هـذه القـرارات وترجمتها إلـى سياسـات وإجراءات مكتوبـة, وتطويـر مؤشـرات لقيـاس الالتـزام بهـا, فيمـا أوضحـت النتائـج بـأن المنظمـات الأهليـة تلتـزم بالحـد الأدنـى مـن إشـراك النسـاء فـي عمليـات صنـع القـرار, علـى كافـة المسـتويات, وإيفائهـا بالحـد الأدنـى المقبـول لـدى الممولـين بهـدف الحصـول علـى التمويـل, وقـد جـاءت النتائـج علـى النحـو التالـي:

- 38.5% من المنظمـات عينـة الدراسـة أفـادت بأن الاتفاقيـات الدوليـة ذات العلاقـة بحقوق النساء مثل اتفاقية سيداو جزء من مرجعيات المنظمة.
- 34.6% من المنظمات الأهلية عينة الدراسة اعتبروا أن الاتفاقيات الدولية ذات العلاقة بحقوق النساء مثل قرار 1325 جزء من مرجعيات المنظمة.
- 28.8% مـن المنظمـات عينـة الدراسـة أفـادت بـأن الرسالـة والرؤيـة الخاصـة بالمنظمـة تعكـس قضايـا النـوع الاجتماعي ومشاركة النساء في عمليات صنع القرار.
- 7.7% من المنظمات الأهلية عينة الدراسـة لديها سياسـات مكتوبـة ومنشـورة (على موقع المنظمة مثلا) وممارسـات لتعزيز مشـاركة النسـاء في عمليات صنع القـرار في المنظمة, ومشـاركة النسـاء في عمليات صنـع القرار.
- 55.8% من المنظمـات الأهلية تضمن عضوية النساء في مجلس الادارة و/ والهيئات الاستشارية بطريقة عادلة.
- 28.8%من المنظمات الأهلية عينة الدراسة تراعي الكلفة الماليـة لمشاركة النساء الفاعلة عنـد إعداد موازنة المشاريع أو موازنة المنظمة (موازنة حساسة للجندر).

- 32.7% مـن المنظمـات الأهليـة لديهـا سياسـات مكتوبة واضحـة تعزز تطبيـق الاتفاقيـات الدولية الخاصة بحقوق النسـاء.
- 57.7% من المنظمــات عينــة الدراسـة تعقد لقاءات دورية مع الفئات المسـتهدفة بغرض اشـراكهن في تحديـد احتياجاتهن.
- 48.1% من المنظـمـات المشاركة تعقـد لقاءات دوريـة لإشـراك النسـاء في تصميـم البرامـج والمشاريـع.
- 17.3% من المنظـمـات الأهلـية تشارك النساء في مراقبة وتقييم البرامج والمشاريـع.
- 32.7% من المنظمات الأهلية توجد لديها مدونة لقواعد السلوك تحدد التزام الموظفين بعدم الاستغلال أو الإساءة أو التحرش أو التمييز ضد النساء بأي طريقة.

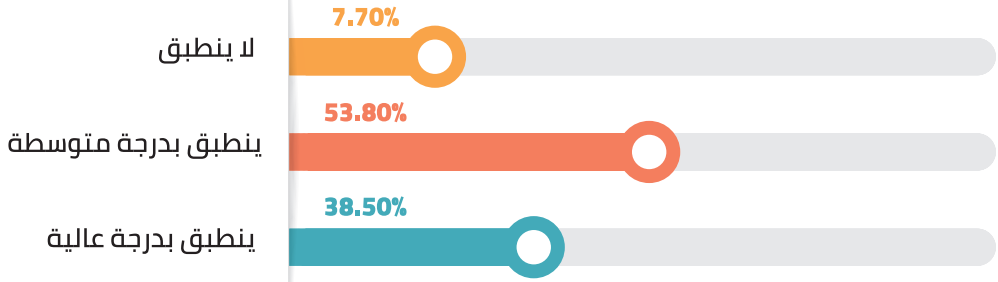
وقـد اتفـق المشـاركون فـي المجموعـات البؤريـة والمقابـلات الفرديـة علـى أن الكثيـر مـن المنظمـات الأهليـة أصبحـت تمتلـك سياسـات مكتوبـة تضمـن مشـاركة المـرأة فـي مسـتويات صنـع القـرار سـواء الجمعيـة العامـة للمنظمـة أو مجلـس الإدارة، وأفـادوا بـأن الموضـوع أصبـح مطلبـا أساسـيا للمموليـن خاصـة الاتحـاد الاوروبـي، وقـد قامـت شـبكة المنظمـات الأهليـة بإعـداد ميثـاق شـرف تقـوم المؤسسـات بتوقيعـه لضمـان مشـاركة النسـاء فـي مسـتويات صنـع القـرار المختلفـة داخـل المنظمـة، وهنـاك بعـض المؤسسـات التـي ضمنـت فـي لوائحهـا الداخليـة التـزام تمثيـل المـرأة فـي الجمعيـات العامـة ومجالـس الإدارة، وأفـاد المشـاركون أن قضيـة مراعـاة البعـد الجنـدري والأدوار الجندريـة والعدالـة الجندريـة أصبحـت مطروحـة للنقـاش وتؤخـذ بعيـن الاعتبـار لـدى المنظمـات الأهليـة، ولكـن السـبب الحقيقـي هـو أنهـا مطلـب وشـرط تمويلـي، وأجمعـوا علـى أنـه بالرغـم مـن التقـدم الملمـوس فـي هـذا المجـال، إلا أننـا بحاجـة إلـى تدعيـم القضيـة بوعـي ثقافـي واجتماعـي وتأصيلهـا ثقافيـا واجتماعيـا لـدى المنظمـات ولـدى المجتمـع، وللأسـباب أعـلاه يعـزى نقـص تمثيـل المـرأة فـي المناصـب القياديـة ومسـتويات صنـع القـرار بمـا لا يزيـد عـن نسـبة الكوتـا النسـوية.

جدول رقم (12) نتائج التحليل الإحصائي لفقرات المحور الثاني "الآليات المتبعة من قبل المنظمات الأهلية لإشراك النساء في عمليات صنع القرار"

الفقرة	لا ينطبق		ينطبق بدرجة متوسطة		ينطبق بدرجة عالية		المتوسط	الوزن النسبي
	#	%	#	%	#	%		
الاتفاقيات الدولية ذات العلاقة بحقوق النساء مثل اتفاقية سيداو جزء من مرجعيات المنظمة.	4	7.7	28	53.8	20	38.5	2.31	76.92%
الاتفاقيات الدولية ذات العلاقة بحقوق النساء مثل قرار 1325 جزء من مرجعيات المنظمة.	7	13.5	27	51.9	18	34.6	2.94	98.08%
تعكس الرسالة والرؤية الخاصة بالمنظمة قضايا النوع الاجتماعي ومشاركة النساء في عمليات صنع القرار.	2	3.8	35	67.3	15	28.8	2.25	75.00%
لدى المنظمة سياسات مكتوبة ومنشورة (على موقع المنظمة مثلا) وممارسات لتعزيز مشاركة النساء في عمليات صنع القرار في المنظمة, ومشاركة النساء في عمليات صنع القرار.	29	55.8	19	36.5	4	7.7	1.52	50.64%
تضمن سياسات المنظمة عضوية النساء في مجلس الادارة و/ والهيئات الاستشارية بطريقة عادلة.	5	9.6	18	34.6	29	55.8	2.46	82.05%
تراعي المنظمة الكلفة المالية لمشاركة النساء الفاعلة عند إعداد موازنة المشاريع أو موازنة المنظمة (موازنة حساسة للجندر).	4	7.7	33	63.5	15	28.8	2.21	73.72%

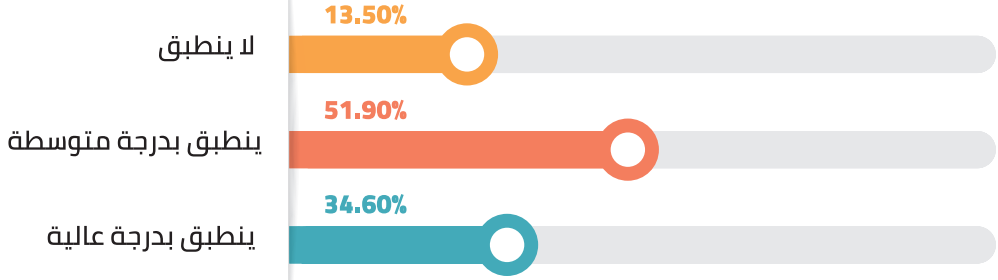
الفقرة	لا ينطبق		ينطبق بدرجة متوسطة		ينطبق بدرجة عالية		المتوسط	الوزن النسبي
	#	%	#	%	#	%		
لدى المنظمة سياسات مكتوبة واضحة تعزز تطبيق الاتفاقيات الدولية الخاصة بحقوق النساء.	11	21.2	24	46.2	17	32.7	2.12	70.51%
تعقد المنظمة لقاءات دورية مع الفئات المستهدفة بغرض اشراكهن في تحديد احتياجاتهن.	1	1.9	21	40.4	30	57.7	2.56	85.26%
تعقد المنظمة لقاءات دورية لإشراك النساء في تصميم البرامج والمشاريع.	3	5.8	24	46.2	25	48.1	2.42	80.77%
تشارك المنظمة النساء في مراقبة وتقييم البرامج والمشاريع.	12	23.1	31	59.6	9	17.3	1.94	64.74%
توجد مدونة لقواعد السلوك تحدد التزام الموظفين بعدم الاستغلال أو الإساءة أو التحرش أو التمييز ضد النساء بأي طريقة.	27	51.9	8	15.4	17	32.7	1.81	60.26%

الاتفاقيات الدولية ذات العلاقة بحقوق النساء مثل اتفاقية سيداو جزء من مراجعيات المنظمة



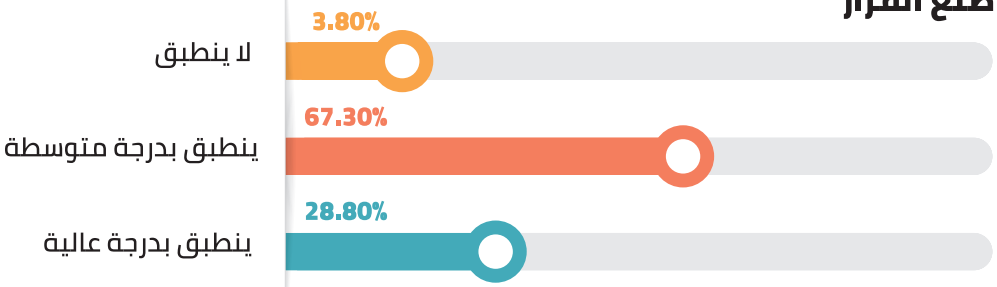
يظهر الشكل البياني أن ثلثي المنظمات الأهلية عينة الدراسة لا تمتلك آليات توظيف وتطبيق لاتفاقية سيداو في عملها، ولا تلتزم ببنود الاتفاقية الخاصة بتعزيز مشاركة النساء في عمليات صنع القرار داخل هذه المنظمات، بالإضافة إلى عدم معرفة المؤسسات بآليات تطبيق المواد الواردة في الاتفاقية، وعدم امتلاكها لدليل خاص بالسياسات والإجراءات المتعلقة بإشراك النساء في عمليات صنع القرار التي تضمنتها الاتفاقية.

الاتفاقيات الدولية ذات العلاقة بحقوق النساء مثل قرار 1325 جزء من مرجعيات المنظمة



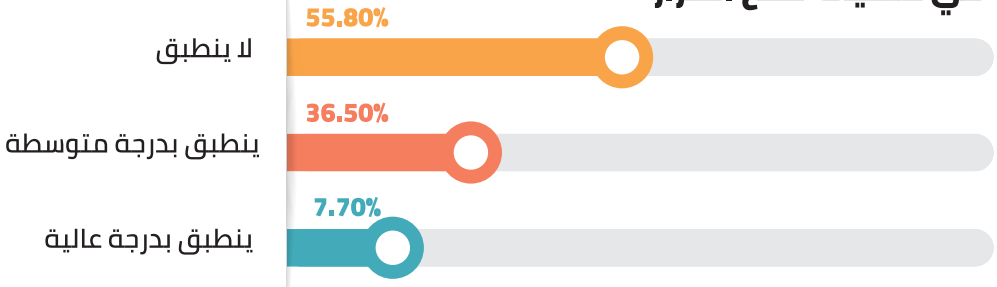
يعكس الشكل البياني غياب القرار 1325 من مرجعيات المنظمات الأهلية، وضعف قدرة المنظمات في توظيف هذا القرار في تعزيز مشاركة النساء في عمليات صنع القرار داخل هذه المنظمات، بالإضافة إلى عدم معرفة المؤسسات بآليات تطبيق القرار، وعدم امتلاكها لدليل خاص بالسياسات والإجراءات المتعلقة بإشراك النساء في عمليات صنع القرار التي تضمنها القرار.

تعكس الرسالة والرؤية الخاصة بالمنظمة قضايا النوع الاجتماعي ومشاركة النساء في عمليات صنع القرار



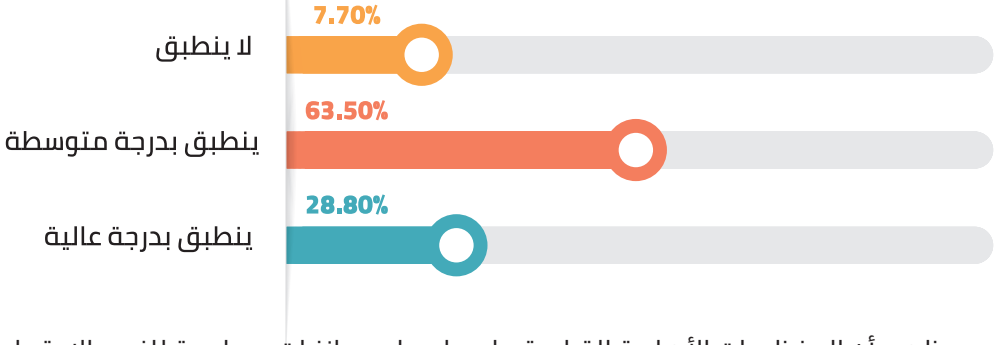
يعكس الشكل البياني غياب مفاهيم مشاركة النساء في عمليات صنع القرار عن رؤية ورسالة أكثر من ثلثي المنظمات الأهلية, ويعكس حاجة هذه المنظمات إلى إعادة صياغة أهداف المنظمة ورؤيتها ورسالتها بحيث تتناسب وتطور أدوار ومهام المنظمات الأهلية بما يتناسب والاتفاقيات والقرارات الدولية الخاصة بحقوق المرأة.

تمتلك المنظمة سياسات مكتوبة ومنشورة وممارسات لتعزيز مشاركة النساء في عمليات صنع القرار في المنظمة, ومشاركة النساء في عمليات صنع القرار.



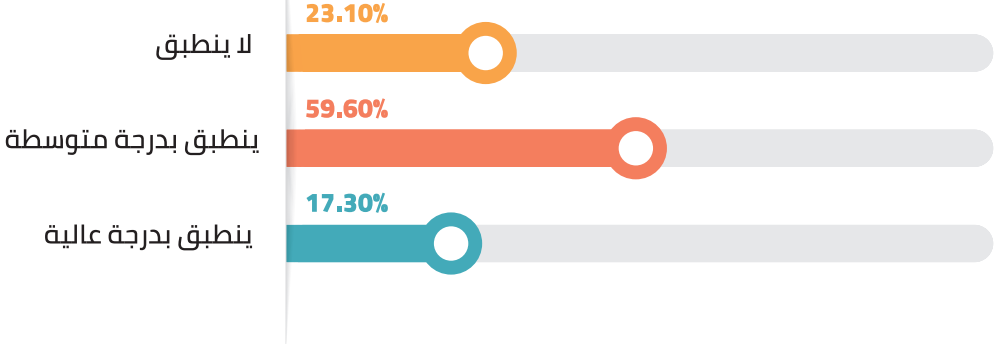
يبين الشكل السابق أن غالبية المنظمات الأهلية لا تمتلك سياسات مكتوبة خاصة بعملية إشراك النساء في عمليات صنع القرار, ويشير إلى أن السياسات المتبعة في هذا الشأن هي سياسات عشوائية وغير ممأسسة.

تراعي المنظمة الكلفة المالية لمشاركة النساء الفاعلة عند إعداد موازنة المشاريع أو موازنة المنظمة



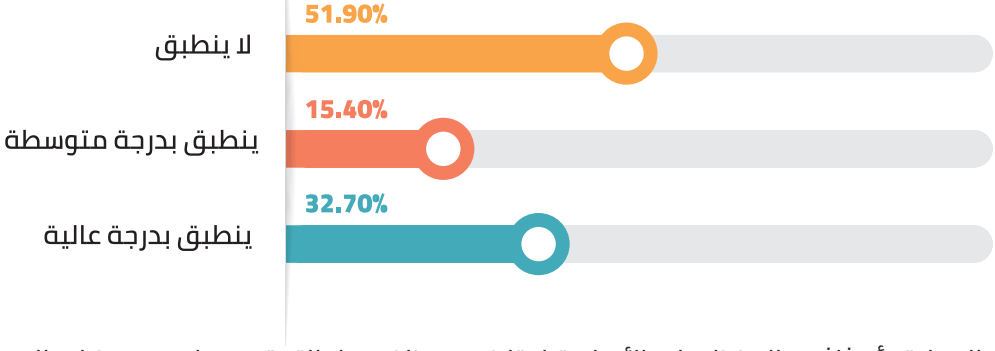
الشكل البياني يظهر أن المنظمات الأهلية القادرة على إعداد موازنات حساسة للنوع الاجتماعي أو تراعي احتياجات وخصوصية النساء هي أقل من 30% من المنظمات, وبالتالي فإن هذه المنظمات تحتاج لتدخلات حول آليات ادماج النوع الاجتماعي في برامجها ومشاريعها, وليس لديها دليل سياسات وإجراءات لدمج النوع الاجتماعي.

تشارك المنظمة النساء في مراقبة وتقييم البرامج و المشاريع



يبين الشكل السابق أن معظم المنظمات الأهلية لا تشرك النساء في إجراءات متابعة وتقييم المشاريع, واستنادا إلى نتائج الدراسة فإن المنظمات تشرك النساء في عمليات تحديد الاحتياجات, ولكن عمليات التقييم التي تعكس المشاركة الفاعلة فهي لا تطبق في غالبية المنظمات.

توجد مدونة لقواعد السلوك تحدد التزام الموظفين بعدم الاستغلال أو الإساءة أو التحرش أو التمييز ضد النساء بأي طريقة



يبين الشكل السابق أن ثلثي المنظمات الأهلية لا تلزم موظفيها بالتوقيع على مدونات السلوك الخاصة بحماية النساء من أشكال العنف والتمييز القائم على النوع الاجتماعي.

المحور الثالث: الآليات المتبعة من قبل المنظمات الأهلية لإشراك النساء في عمليات صنع القرار.

يتناول هذا المحور من الدراسة الآليات التي تقوم بها المنظمات الأهلية لإشراك النساء في عمليات صنع القرار داخل منظماتها, حيث تضمن هذا المحور 16 فقرة لفحص والتعرف على مدى التزام المنظمات بمعايير وآليات إشراك النساء في عمليات صناعة القرار, والتي تعبر عن مدى التزام المنظمات الأهلية الفلسطينية بالاتفاقيات الدولية ذات العلاقة بالمرأة وتحديدا اتفاقيتي سيداو لمكافحة كافة أشكال التمييز ضد المرأة, وقرار 1325 الخاص بتعزيز دور النساء في عمليات صنع القرار في مجتمعاتهن, ويركز المحور على كيفية تطبيق وتفعيل سياسات وإجراءات مكتوبة تعزز مأسسة المشاركة النسوية الفاعلة في مستويات صناعة القرار في المنظمات الأهلية الفلسطينية.

وتفيد قراءة نتائج المحور بأن المنظمات الأهلية بحاجة إلى تطوير مؤشرات لقياس مدى التقدم في عمليات إشراك النساء في مستويات صناعة القرار, وقد جاءت النتائج على النحو التالي:

- 65.4% من المنظمات الأهلية عينة الدراسة سياسة التوظيف لديها تتيح/ تسمح تشغيل النساء بنسب مساوية للرجال.
- 44.2% من المنظمات يوجد لديها ورقة سياسات/ دليل سياسات/ قرار مجلس إدارة, حول التوظيف العادل والمنصف.
- 38.5% من المنظمات لديها دليل سياساتي خاص بالعدالة الجندرية للموظفين.
- 46.2% من المنظمات تشير السياسات المكتوبة والممارسات لديها إلى تعزيز المشاركة النسوية في عمليات صنع القرار.
- 51.9% من المنظمات الأهلية تشير السياسات المكتوبة والممارسات لديها إلى تعميم النوع الاجتماعي في برامجهم ومشاريعهم.
- 55.8% من المنظمات تشير السياسات (المكتوبة أو المتبعة) لديهم لتعزيز المساواة بين الجنسين في هيئات صنع القرار والمساواة في المناصب والمواقع الادارية والتنفيذية.
- 65.4% من المنظمات المشاركة في الدراسة تعمل على الحد من التمييز على أساس النوع الاجتماعي في برامجها.
- 71.2% من المنظمات تعمل على تعزيز مشاركة النساء في عمليات صنع القرار, والحد من الحرمان في أي من المجالات التي تعمل بها.
- 76.9% من المنظمات المشاركة في الدراسة تشجع إعلانات التوظيف لديها استقبال الطلبات من النساء.
- 73.1% من المنظمات المشاركة تلقى العاملون بها تدريبًا حول قضايا النوع الاجتماعي.
- 28.8% من المنظمات الأهلية عينة الدراسة يوقع العاملون لديها على مدونة سلوك خاصة بالتعامل مع النساء.

وقد أفاد المشاركون في المجموعات البؤرية والمقابلات الفردية المعمقة بوجوب اعتماد مجموعة من المؤشرات الكمية والنوعية الخاصة بمشاركة النساء في عمليات صنع القرار في المنظمات الأهلية لضمان قياس مدى الوصول إلى تمثيل ومشاركة عادلة وفاعلة للنساء على كافة مستويات صنع القرار في المنظمات الأهلية ومن هذه المؤشرات،

المؤشرات الكمية:

- إقرار سياسات تلزم المنظمات الأهلية بالمساواة في كافة المستويات الإدارية والتنفيذية ومستويات صنع القرار، بحيث تكون مناصفة بين النساء والرجال، سواء في الجمعيات العامة للمنظمات، أو مجالس الإدارة، أو المواقع الوظيفية.
- المناصفة في المناصب والمواقع الخاصة بمستويات صنع القرار داخل المنظمة، سواء في الادارات العليا والمؤثرة مثل وجود النساء في الادارة المالية ووحدات العلاقات العامة والتمويل.

المؤشرات النوعية:

- مراجعة ومسح السياسات والقرارات الاستراتيجية والآنية، ومعرفة مدى وجود سياسات تخدم الجندر، ومستوى مشاركة النساء في المنظمة وقراراتها.
- حجم المشاريع التي تستهدف النساء ونوعية المستهدفين.
- عدد الاهداف الاستراتيجية في المنظمة التي تستهدف النساء.
- حجم الميزانية في المنظمة الذي يخدم قضايا النوع الاجتماعي.
- وضع سياسات واضحة وملزمة في المؤشرات الاربع الأساسية وهي التوظيف والحوكمة وميزانية الجندر والأهداف الاستراتيجية.

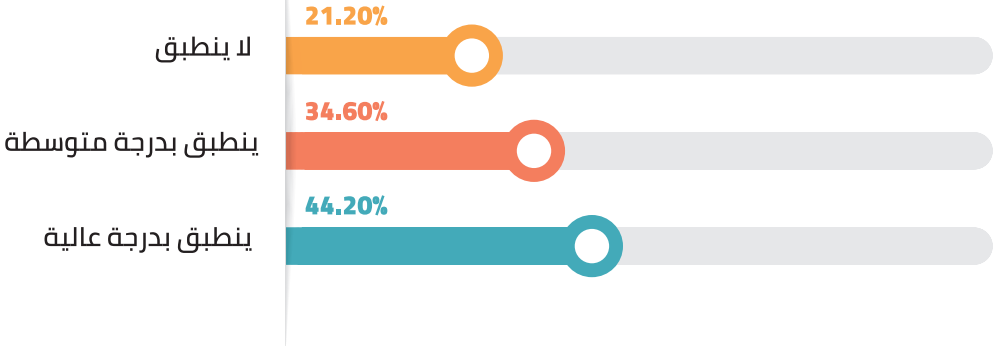
جدول رقم (13)

نتائج التحليل الإحصائي لفقرات المحور الثالث "الأسباب والتحديات التي تحول دون تعزيز مشاركة النساء"

الفقرة	لا ينطبق		ينطبق بدرجة متوسطة		ينطبق بدرجة عالية		المتوسط	الوزن النسبي
	#	%	#	%	#	%		
سياسة التوظيف لدى المنظمة تتيح/ تسمح تشغيل النساء بنسب مساوية للرجال	1	1.9	17	32.7	34	65.4	2.63	87.82%
يوجد ورقة سياسات/ دليل سياسات/ قرار مجلس إدارة, حول التوظيف العادل والمنصف	11	21.2	18	34.6	23	44.2	2.23	74.36%
لدى المنظمة دليل سياساتي للعدالة الجندرية للموظفين	12	23.1	20	38.5	20	38.5	2.15	71.79%
تشير السياسات المكتوبة والممارسات لديكم إلى تعزيز المشاركة النسوية في عمليات صنع القرار.	8	15.4	20	38.5	24	46.2	2.31	76.92%
تشير السياسات المكتوبة والممارسات لديكم إلى تعميم النوع الاجتماعي في برامجكم ومشاريعكم.	6	11.5	19	36.5	27	51.9	2.40	80.13%
تشير السياسات (المكتوبة أو المتبعة) لديكم لتعزيز المساواة بين الجنسين في هيئات صنع القرار والمساواة في المناصب والمواقع الادارية والتنفيذية.	5	9.6	18	34.6	29	55.8	2.46	82.05%

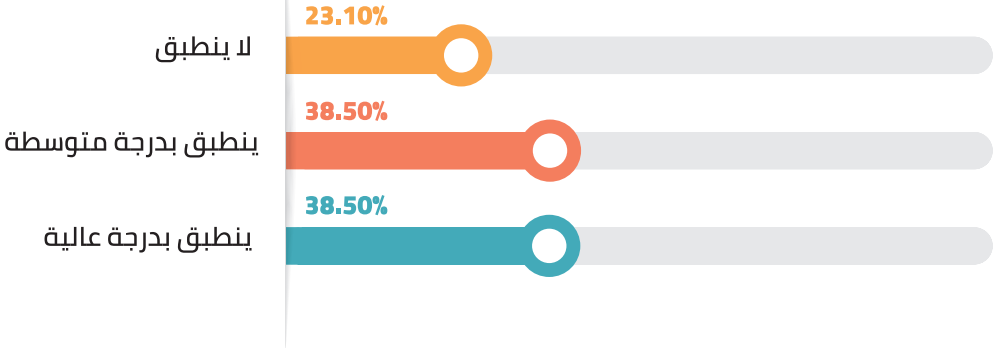
الفقرة	لا ينطبق		ينطبق بدرجة متوسطة		ينطبق بدرجة عالية		المتوسط	الوزن النسبي
	#	%	#	%	#	%		
تعمل المنظمة على الحد من التمييز على أساس النوع الاجتماعي في برامجها	1	1.9	17	32.7	24	65.4	2.63	87.82%
تعمل المنظمة على تعزيز مشاركة النساء في عمليات صنع القرار، والحد من الحرمان في أي من المجالات التي تعمل بها	-	-	15	28.8	37	71.2	2.71	90.38%
تشجع إعلانات التوظيف استقبال الطلبات من النساء	1	1.9	11	21.2	40	76.9	2.75	91.67%
تلقى العاملون بالمنظمة تدريبًا حول قضايا النوع الاجتماعي	3	5.8	11	21.2	38	73.1	2.67	89.10%
يوقع العاملون لدى المنظمة على مدونة سلوك خاصة بالتعامل مع النساء	13	25	24	46.2	15	28.8	2.04	67.95%

توجد ورقة سياسات / دليل سياسات/ قرار مجلس إدارة حول التوظيف العادل و المنصف



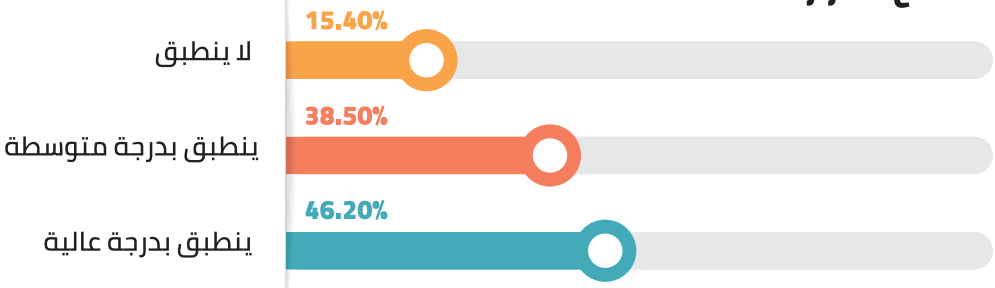
يوضح الشكل البياني أن ما يقارب من نصف المنظمات الأهلية عينة الدراسة تمتلك دليل سياسات خاصًا بالتوظيف المنصف والعادل للنساء, وهذا ظهر في الدراسة الحالية من خلال عدد النساء في الوظائف الدائمة في المنظمة, هذا يدل على توازن في النوع الاجتماعي بين الجنسين على مستوى عدد الموظفين مع زيادة محدودة لصالح الذكور.

لدى المنظمة دليل سياساتي للعدالة الجندرية للموظفين



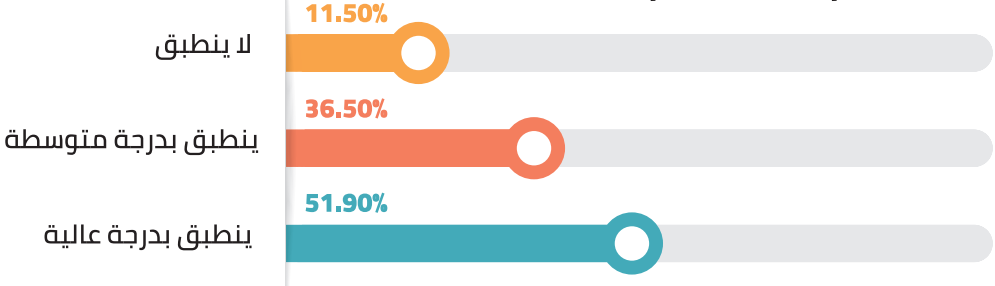
الشكل البياني يعكس أن المنظمات الأهلية تحافظ على التوازن إلى حد ما في نسب التوظيف بين الجنسين على مستوى الوظائف داخل المؤسسة.

تشير السياسات والممارسات لديكم إلى تعزيز المشاركة النسوية في عمليات صنع القرار



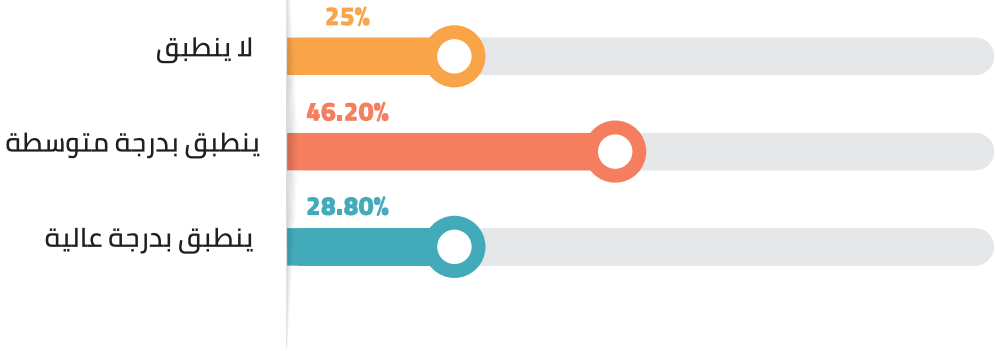
النتائج الموضحة بالشكل البياني تتناقض مع الكثير من النتائج السابقة، بالإضافة إلى تعارضها مع أعداد ونسب مشاركة النساء في عمليات صنع القرار سواء على مستوى الجمعيات العامة أو مجالس الإدارة أو المهام الإدارية ذات العلاقة بعمليات صنع القرار، وهذا يدل على أن المنظمات لديها عملية خلط وعدم وضوح لمفهوم السياسات والممارسات.

تشير السياسات المكتوبة والممارسات لديكم إلى تعميم النوع الاجتماعي في برامجكم ومشاريعكم.



الشكل البياني يعكس أن المنظمات الأهلية تشرك النساء على مستوى تحديد الاحتياجات للمشاريع، وتحقق العدالة في الفئات المستهدفة.

يوقع العاملين لدى المنظمة على مدونة سلوك خاصة بالتعامل مع النساء



الشكل البياني يوضح أن المنظمات الأهلية غير ملزمة بمدونات السلوك الخاصة بالعدالة الجندرية واحترام حقوق النساء خلال تعاملها معهن, وبالتالي فإنها لا تلزم موظفيها بتوقيع مدونات السلوك الخاصة باحترام حقوق النساء, وهذا يعكس غياب مفاهيم وقيم مشاركة النساء في عمليات صنع القرار عن عمل المؤسسات واهتمامها.

المحـور الرابـع: تحديـد الآثـار المترتبـة علـى إشـراك النسـاء فـي عمليـات صنـع القـرار فـي المنظمـات الأهليـة.

فـي هـذا المحـور مـن الدراسـة سـيتم التركيـز علـى الآثـار والفوائـد المترتبـة علـى إشـراك النسـاء فـي عمليـات صنـع القـرار علـى كافـة المسـتويات, وكيفيـة انعـكاس هـذه المشـاركة علـى المنظمـة, ومجـالات الانعـكاس والاسـتفادة, وكيـف سـتؤثر هـذه المشـاركة علـى مسـتقبل المنظمـة ومكانتهـا مـن جهـة وعلـى النسـاء مـن جهـة أخـرى.

أفـاد المشـاركون فـي المجموعـات البؤريـة والمقابـلات الفرديـة بـأن إشـراك النسـاء فـي عمليـات صنـع القـرار فـي المنظمـات الأهليـة يحمـل الكثيـر مـن الآثـار الإيجابيـة, وبـكل تأكيـد يؤثـر وجـود النسـاء فـي المناصـب القياديـة علـى حصـول المنظمـات علـى تمويـل, حيـث يهتـم الممولـون بحصـول المسـاواة الجندريـة فـي المنظمـات التـي سـتحصل علـى تمويـل أهـداف التنميـة المسـتدامة (2030), إنـه مطلـب عالمـي قائـم علـى 50% للنسـاء, و50% للرجـال, وبعـض الممولـين تضمنـوه كأحـد الشـروط أحيانـا فـي التمويـل حيث تتضمـن مجالس الادارة تمثيـلا عـادلا ومسـاويا علـي مسـتوي الجنـدر, هـذا بالإضافـة إلـى العديـد مـن الآثـار الايجابيـة ومنهـا:

- مشاركـة النـساء في مستويات صنع الـقرار يـعزز الحوكـمـة ورسم السيـاسات.
- يعزز نسوية المنظمات الأهلية, ويعزز دور المنظمات تـجاه دمج قضـايا النـوع الاجتماعي.
- وجـود النسـاء في جميـع مراحـل التخطيط والتصميم والادارة ينعكس ايجابـا على توزيـع الخدمات وعلى توزيع المشاريع وعلى درجة الشفافية والمساءلة والمشاركة الاجتماعية.
- تكمن أهمية تعزيز وجود النساء في مناصب قيادية في المنظمات الاهلية من اهمية دور المنظمات الاجتماعي والسياسـي فوجـود نسويـات في هذه المناصب تمكنها من انهـا تصنع قـرار برؤيـة (استراتيجية نسويـة جندريـة) تساهم فـي وضـع وتعديل سياسات المنظمات بما يخدم الاجندة النسوية وطبيعة دور أو الأدوار المختلفة للمرأة.
- وجود نساء بأماكن صنع القرار هو وجود صوت للنساء وتلبية احتياجاتهن برؤية نسوية وهذا يوسع نطاق عمل المنظمات الأهلية على المستوى الخدماتي.

- وجود النساء في مستويات صنع القرار في المنظمات من شأنه أن يعزز فرص التمويل للمنظمة ويعزز قدرة المنظمة على تمثيل الفئات الاجتماعية المختلفة في المجتمع.

المحور الخامس: الأسباب والتحديات التي تحول دون مشاركة النساء بشكل فاعل في مواقع صنع القرار في المنظمات الأهلية الفلسطينية:

يتناول هذا المحور من الدراسة الأسباب والتحديات التي تحول دون مشاركة النساء بشكل فاعل في مواقع صنع القرار في المنظمات الأهلية الفلسطينية, ويركز المحور على المعيقات القانونية والسياساتية والثقافية, وقد أفاد المشاركون في لقاءات المجموعات البؤرية والمقابلات الفردية إلى أن هناك العديد من التحديات التي تحول دون الوصول إلى المشاركة الفاعلة والعادلة والمنصفة للنساء في مواقع وعمليات صنع القرار, حيث مازالت الاستراتيجيات المستخدمة من المنظمات غير كافية ويجب ان يكون هناك اتفاق وتنسيق كافٍ بين المنظمات على الاستراتيجيات حيث أن هذه الاستراتيجيات مازالت فردية, مازالت المنظمات تمثل النساء بالحد الأدنى المطلوب, وما زال التمثيل يستند لشروط ومتطلبات الممولين, بالإضافة إلى أن الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والسياسية بقطاع غزة تحد من التمثيل العادل والمنصف للمرأة, وما زالت ثقافة المجتمع الذكورية هي المسيطرة وتعكس نفسها في السياسات والممارسات, وما زال الوضع الإنساني بغزة يضعف جهود استراتيجيات الدمج والوصول الى النتائج المطلوبة, وما زالت كل استراتيجيات رفع الوعي المجتمعي من ورش لرفع الوعي لم تؤت ثمارها ومازال الوعي متدنيا بأهمية وجود المرأة في مستويات صنع القرار, إن دليل فعالية الاستراتيجيات المتبعة هو وجود المرأة في الهيئات والحكم وزيادة نسبة تمثيلها على مستوى المجتمع المحلي, وتقبل المجتمع لفكرة ان المرأة جزء من حيوية المجتمع المدني, إن هذا من شأنه أن ينعكس ايجابيا على أداء المنظمات وعلاقتها بالجمهور, وينعكس إيجابيا على العلاقة مع الممول وزيادة حصة التمويل. السبب في عدم فعالية الاستراتيجيات هو المجتمع العشائري الذكوري وان كان هناك تحسن في وضع النساء عن السابق.

ولقد أورد المشاركون مجموعة من التحديات التي مازالت تحد من المشاركة الفاعلة للنساء في عمليات صنع القرار, وهي كما يلي:

- الطابع الذكوري الذي يغلب على المنظمات الأهلية, والذي يحد من فرص النساء في المشاركة الفاعلة والعادلة في عمليات صنع القرار.

- قانون الجمعيات والشركات غير الربحية لا يمنع أن يكون مجلس الإدارة كله ذكور، هو يتحدث عن المواطن بغض النظر عن جنسه.
- غالبية مجالس إدارة المنظمات الأهلية هي تحالفات سياسية، وبالتالي تغلب الكوتا الفصائلية عليها وهذا ينقل الفكر الذكوري الموجود داخل الأحزاب إلى المنظمات الأهلية وتصبح مبنية على قاعدة مصالح سياسية.
- النساء ما زلن بحاجة إلى بناء قدراتهن في قضايا المجتمع المدني على غرار بناء قدراتهن في قضايا ومفاهيم الهيئات المحلية والتشريعية.
- فتح باب العضوية في الجمعيات العمومية للمنظمات لا يتم الإعلان عنها بالجريدة، بل يتم التواصل والاختيار بشكل شخصي، وهذا يحد من مشاركة النساء في عضوية المنظمات الأهلية.
- فرص التمويل من أكبر الإيجابيات لصالح النساء، وتعطى فرصة للنساء أن يتحدن في هذه المنظومة ويندمجن فيها لأن الممول يتساءل عن تركيبة مجلس الإدارة، وعند أي تقييم للمنظمة يتم السؤال عن الجندر.
- التمييز في إعطاء المناصب بين الرجال والنساء حسب طبيعة الوظيفة أحيانا، هناك فكر تقليدي بأن بعض الوظائف هي ذكورية لا تصلح للنساء، مثل الإدارة المالية وبعض الوظائف الأخرى مع أن النساء أثبتن قدراتهن بمختلف المجالات.
- النظرة التقليدية هي المعيق الأساسي، والموانع هي مجتمعية بالأساس، ولها علاقة بالعادات والتقاليد وقيم المجتمع، والتي هي ذكورية، وتنظر بدونية وتمييز لقدرات النساء.
- لم ينص قانون الجمعيات الخيرية والهيئات الأهلية رقم (1) لسنة 2000، أو قرار مجلس الوزراء رقم (9) لسنة 2003 م بشأن اللائحة التنفيذية للقانون، بأي إشارة من شأنها أن تعزز مشاركة النساء في مستويات صنع القرار، وفي حين أن قانون انتخاب الهيئات المحلية والمجلس التشريعي نص على كوتا نسوية، فإن قانون الجمعيات الخيرية والهيئات الأهلية خلا من أي إشارة مشابهة.
- الانقسام السياسي لأن الكثير من المنظمات تتخوف من إجراء الانتخابات، وإذا أجرتها فإنها تكون حذرة ضمن الأوضاع السياسية القائمة، خشية على وجودها.
- انخفاض التمويل الموجه لقطاع غزة أثر على المنظمات الأهلية وأحدث تراجعًا في عملها، مما أضعف الحافز للإقبال على المشاركة الفاعلة سواء للرجال أو للنساء.

- وجود الكوتا الديكورية (الحصة الشكلية للمرأة) كمطلب للتمويل بدون مهارات ولا قدرات ولا إمكانيات.

غياب الخطاب النسوي الداعم والمدافع عن مشاركة النساء في عمليات صنع القرار.

المحور السادس: الحلول والمقترحات

يتناول هذا المحور من الحلول والمقترحات التي من شأنها أن تساعد في التغلب على المعيقات والتحديات، والتي تحول دون المشاركة الفاعلة للنساء في مستويات صناعة القرار في المنظمات الأهلية، وقد قدم المشاركون في المقابلات الفردية المعمقة، وكذلك المشاركون في المجموعات البؤرية، بالإضافة إلى المنظمات المشاركة في الاستبيان العديد من التوصيات المهمة والفاعلة، كان من أهمها التالي:

- دمقرطة المنظمات بمعني تداول السلطات بشكل علني وديمقراطي ودوري.
- فتح باب العضوية، وتطبيق كوتا محددة للنساء في الجمعية العمومية، وفي مجلس الإدارة وللنساء و الشاب بشكل خاص.
- إعطاء أدوار قيادية للمرأة داخل مجالس الإدارة، وعدم حصر أدوارهن في منصب عضو دون مهمه.
- تدريب النساء على الحوكمة في منظمات المجتمع المدني، بمعنى زيادة مساهمتهن في تطوير السياسات والإجراءات المتعلقة بالعدالة الجندرية.
- مراجعة الأنظمة الداخلية للمنظمات الأهلية، وأيضا السياسات ذات العلاقة بمشاركة النساء في عمليات صنع القرار والالتزام بالاتفاقيات الدولية ذات العلاقة.
- دعم نضال المنظمات وشبكة المنظمات الأهلية نحو قوانين أكثر عدالة وإنصاف سواء للرجال والنساء والمطالبة برفع نسبة الكوتا للنساء على الاقل 30%.
- مراجعة السياسات والأنظمة الداخلية للمنظمات، بحيث أنها تعكس في برامجها وسياساتها موضوع العدالة الجندرية والمساواة، ومحاسبة المنظمات ضمن شبكة المنظمات الأهلية بناء على مدى التزامها واحترامها , والعمل على تعزيز المنظمات التي تبذل جهداً في سبيل تعزيز المشاركة الفاعلة للنساء ضمن برامجها ومستوياتها الإدارية والقيادية.

- إقتراح جائزة سنوية للمنظمات التي تلتزم, ولديها سياسات مساواة جندرية (على غرار جائزة النزاهة والشفافية).
- إيجاد مرصد بالشبكة لرصد البيانات ووضع معايير وآليات للتدخل.
- وضع آليات لتتأكد شبكة المنظمات أن المسألة الجندرية مأخوذة في الحسبان عند الانتخابات وعند تشكيل الهيئة العامة وعند توقيع الوظيفة.
- تطوير مدونات السلوك ووضع معايير محددة لضمان تمثيل الكوتا النسوية في الجمعيات العمومية ومجالس الإدارة.
- صياغة مدونة سلوك (او مذكرة تفاهم) بشكل جمعي وبنقاش حقيقي تضم أليات وإستراتيجيات وأدوات ومؤشرات متابعة السياسة الجندرية.
- وضع معايير اختيار للموظف في كل المواقع, ووضع مدونات أخلاقية في المنظمات, تشير لها في سياساتها, تتضمن الشفافية, والالتزام , والحفاظ على أصوات النساء.
- فرض شروط من الممولين على المنظمات, تلزمها باحترام الاتفاقيات والقرارات الدولية الخاصة بمشاركة النساء في عمليات صنع القرار, وخاصة اتفاقية سيداو وقرار 1325.
- بناء قدرات النساء ورفع كفاءتهن ليتمكنّ من لعب أدوار قيادية في المنظمات الأهلية.

على مستوى السياسات:

- إقرار سياسات مكتوبة, ومنصوص عليها تعزز المساواة الجندرية.و تعزيز الرقابة الجندرية.
- إقرار كوتا نسوية بحد أدنى 30% لمشاركة النساء في الجمعيات العمومية, ومجالس الإدارة للمنظمات الأهلية.
- زيادة فرص مشاركة النساء بالمؤتمرات الدولية والإقليمية.
- توفير موازنة حساسة للنوع الاجتماعي.
- تطوير القوانين بشكل عام لتعكس موضوع المساواة بين المرأة والرجل.
- اعتماد مدونات سلوك جندرية في المنظمات الأهلية.
- استمرار حملات رفع الوعي المجتمعي والمؤسساتي حول المساواة بين المرأة والرجل

- التوزيـــع العـــادل للموازنـــات والمـــوارد.
- توفير بيئة عمل آمنة ومريحة حماية العاملات من التحرش الجنسي.
- إيجاد التدخلات المناسبة لزيادة تمثيل النساء.
- العمـــل على رفع الوعـــي, والثقافـــة المجتمعيـة مـــن أجـــل تقبـــل وجـــود النســـاء في مراكـــز صنـــع القـــرار.
- فتـــح بـــاب العضويـــة مع تحديـد وتوضيـح حاجتـنا لتمثـيل أقـوى للنســـاء (أن يفتـــح بـــاب العضويـــة للنســـاء) .
- وضع كوتا للنساء في كل مجالس الإدارة على ألا تقل عن 30% مع إمكانية المنافسة الحرة على باقي المقاعد
- إعطاء فرص للنساء لتقلد المناصب الإدارية العليا في مجالس الإدارة (رئيس مجلس إدارة, أمين صندوق, أمين سر..)
- إقـــرار سيـــاســـات تعـــزز التجـديـــد المستمـــر لمجالـــس الإدارة, وإشراك كفـــاءات وخبـــرات جديـــدة باســـتمـــرار.
- بناء قدرات للنساء النشيطات (ليس فقط بالمنظمات النسوية) والشابات وطالبات الجامعات حول ضرورة وجودهن وتمثيلهـــن في المجتمـــع المدنـــي وصناعـــة القـــرار (تعميـم المعرفة بأهمية وجـود النساء في هذه الهيئات).
- الابتعاد عن التمثيل الشكلي في تمثيل المرأة في المجالس الإدارة ومشاركة المرأة في صنع القرار من خلال المشاركة الحقيقية في التخطيط ورسم السياسيات في مجلس الإدارة.
- العمـــل علـــى تـوفـيـــر بيئـــة داخليـــة, وحمايـــة النســـاء مـــن التعـــرض للمضايقـــات, والظلـــم والتعســـف.

الاستنتاجات:

1. أظهـرت الدراسـة أن العلاقـة عكسـية بيـن أهميـة الموقـع وبيـن نسـبة مشـاركة النسـاء, حيـث بلغـت نسـبة مشـاركتهن فـي الجمعيـات العموميـة للمنظمـات الأهليـة فـي قطـاع غـزة قـد بلغـت 38.5% مـن مجمـوع أعضـاء الجمعيـة العامـة للمنظمـة, فـي حيـن بلغـت نسـبة مشـاركتهن فـي مجالـس الإدارة 24.6%, وبلغـت نسـبة حصولهـن علـى موقـع رئيـس مجلـس إدارة فـي المنظمـة 4.9%, مقابـل 95.1% للرجـال.

2. مشـاركة النسـاء فـي مسـتويات صنـع القـرار فـي المنظمـات الأهليـة الفلسـطينية مـا زالـت محـدودة, ووجودهـن فـي مجالـس الإدارة والجمعيـات العموميـة للمنظمـات لا يعكـس رغباتهـن وقدراتهـن وطموحهـن, حيـث أن وجـود النسـاء فـي بعـض مجالـس الادارة شـكلي بهـدف ارضـاء المموليـن وليـس لـه علاقـة بحصـول النسـاء علـى مواقـع قياديـة أو علـى خبـرة وكفـاءة النسـاء.

3. وجـود النسـاء فـي مجالـس الإدارة هـو انعكاسـا لرغبـات الممولين وتلبيـة لمطالبهـم، وفوزهـن فـي الانتخابـات لمجالـس الإدارة هـو بسـبب الكوتـا النسـوية وليـس انعـكاس لقوتهـن ومنافسـتهن، حيـث لـم يصـل المجتمـع المدنـي الـى قناعـة فكريـة بمسـاواة المـرأة والرجـل بالقـدرات والامكانيـات.

4. المنظمـات الأهليـة علـى درايـة ووعـي بالقـرارات الدوليـة المتعلقـة بحقـوق النسـاء، ولكنهـا لا زالـت تفتقـر إلـى دليـل خـاص بآليـات تطبيـق هـذه القـرارات وترجمتهـا إلـى سياسـات وإجـراءات مكتوبـة، وتطويـر مؤشـرات لقيـاس الالتـزام بهـا.

5. المنظمـات الأهليـة تلتـزم بالحـد الأدنـى مـن إشـراك النسـاء فـي عمليات صنـع القرار، علـى كافة المسـتويات، وإيفائهـا بالحـد الأدنـى المقبـول لـدى الممولين بهـدف الحصول علـى التمويل.

6. المنظمـات الأهليـة بحاجـة إلـى تطويـر مؤشـرات لقيـاس مـدى التقـدم فـي عمليـات إشـراك النسـاء فـي مسـتويات صناعـة القـرار، بالإضافـة إلـى اعتمـاد مجموعـة مـن المؤشـرات الكميـة والنوعيـة الخاصـة بمشـاركة النسـاء فـي عمليـات صنـع القـرار فـي المنظمـات الأهليـة لضمـان قيـاس مـدى الوصـول إلـى تمثيـل ومشـاركة عادلـة وفاعلـة للنسـاء علـى كافـة مسـتويات صنـع القـرار فـي المنظمـات الأهليـة.

7. إشـراك النسـاء فـي عمليـات صنـع القـرار فـي المنظمـات الأهليـة يحمـل الكثيـر مـن الآثـار الإيجابيـة، كمـا ويؤثـر وجـود النسـاء فـي المناصـب القياديـة علـى تحسـين فـرص المنظمـات فـي الحصـول علـى تمويـل، كمـا أن مشـاركة النسـاء فـي مسـتويات صنـع القـرار يعـزز الحوكمـة ورسـم السياسـات، يعـزز الـدور القيـادي للمـرأة فـي المنظمـات الأهليـة، ويعـزز دور المنظمـات تجـاه دمـج قضايـا النـوع الاجتماعـي.

8. غيـاب المأسسـة فيمـا يتعلـق بإقرار اسـتراتيجيات وسياسـات خاصة بمشـاركة النسـاء في عمليات ومسـتويات صنـع القـرار، حيـث تغلـب المبـادرات الفرديـة والتفسـير الخـاص على تفسـير وفهـم القـرارات والاتفاقيـات الدولية الخاصـة بتعزيـز مشـاركة النسـاء فـي عمليـات صنـع القـرار، حيـث مازالـت الاسـتراتيجيات المسـتخدمة مـن قبـل المنظمـات الأهليـة غيـر كافيـة، وهنـاك غيـاب للتنسـيق بيـن المنظمـات علـى الاسـتراتيجيات، حيـث أن هـذه الاسـتراتيجيات مازالـت فرديـة.

9. مازال تمثيل النساء بمواقع صنع القرار في المنظمات بالحد الأدنى المطلوب, وما زال التمثيل يستند لشروط ومتطلبات المموليـن

10. أن الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والسياسية بقطاع غزة تحد من التمثيل العادل والمنصف للمرأة.

11. ما زالت ثقافة المجتمع الذكورية هي المسيطرة وتعكس نفسها في السياسات والممارسات, وما زال الوضع الإنساني بغزة يضعف جهود استراتيجيات الدمج والوصول إلى النتائج المطلوبة, وما زالت كل استراتيجيات رفع الوعي المجتمعي من ورش لرفع الوعي لم تؤت ثمارها ومازال مستوى الوعي بأهمية وجود المرأة في مستويات صنع القرار متدنياً.

12. رغم تحسن وضع المرأة عما سبق إلا أنه ما زال المجتمع العشائري الذكوري يلعب دوراً سلبياً في فعالية الإستراتيجيات التي تعزز من دور المرأة.

التوصيات

أولا: التوصيات الخاصة بالشبكة

1. العمل على رفع كفاءة المنظمات النسوية والحقوقية بحيث تكون قادرة على رصد وتوثيق وقياس مدى إشراك النساء في عمليات صناعة القرار في المنظمات الأهلية.

2. تعزيز الشراكة والتشبيك بين المنظمات النسوية والمنظمات الأهلية في القطاعات الحقوقية وباقي القطاعات لضمان تبادل الخبرات والاستفادة من تجربة المنظمات النسوية في مجال الدمج والإشراك.

3. إعـداد مقيـاس سـنوي خـاص بقيـاس مسـتوى الحريـات والمسـاواة فـي المجتمـع الفلسـطيني وقيـاس الانتهـاكات ومـدى عدالـة السياسـات والاجـراءات الحكوميـة فـي المجتمـع الفلسـطيني بالإضافـة الـى قيـاس مسـتويات مشـاركة المـرأة فـي المنظمـات الأهليـة والأحـزاب وكافـة هيـاكل الدولـة, يكـون لـه هيئـة إشـراف ويصـدر سـنويا ويناقـش علـى مسـتوى مؤسسـاتي وحكومـي وشـعبي.

4. إعطـاء الأولويـة للمشـاركة النسـوية فـي الشـبكات الدوليـة والشـبابية والائتلافـات والتحالفـات لنقـل صـورة مـا يجـري وتسـليط الضـوء علـى إنجـازات ونجاحـات المـرأة الفلسـطينية.

5. الضغـط باتجـاه تبنـي اسـتراتيجيات إعلاميـة طويلـة الأمـد تهـدف إلـى إبـراز الـدور النسـوي فـي المجتمـع الفلسـطيني والـدور السياسـي للمـرأة الفلسـطينية, والـذي مـن شـأنه أن يعـزز مكانـة المـرأة وزيـادة الثقـة والدعـم الجماهيـري لمشـاركتها.

6. رفـع كفـاءة المنظمـات فـي مجـال تعزيـز دور النسـاء المشـاركات الدوليـة والتشـبيك وإبـراز النمـاذج النسـوية الفلسطينية.

7. زيـادة كفـاءة المنظمـات النسـوية فـي مجـال الحصـول علـى التمويـل مـن أجـل رفـع كفـاءة المنظمـات الأهليـة فـي مجـال العدالـة الجندريـة وآليـات الدمـج.

8. تطويـر كفـاءة المنظمـات الأهليـة فـي مجـال مراقبـة أداء الهيـاكل الحكوميـة لضمـان تطبيـق الاجـراءات والسياسـات التـي تعـزز المسـاواة بيـن الجنسـين فـي الوظيفـة العامـة والحريـات.

9. تطويـر دليـل سياسـات واجـراءات خاصـة بآليـات دمـج النسـاء في مسـتويات صنع القـرار على كافة المسـتويات, يوفـر للمنظمـات الأهليـة الفرصـة والمهـارة فـي دمج النسـاء في كافـة برامجها.

10. توفيـر المعلومـات والدراسـات الخاصـة بالأربـاح والفوائـد المترتبـة علـى دمـج وإشـراك النسـاء فـي عمليـات صنـع القـرار علـى المسـتوى التنمـوي والمجتمعـي والمؤسسـاتي.

11. تطوير مقياس خاص بقياس كفاءة المنظمات استنادا لمدى إلتزامها بالنهج القائم على الحقوق والمساواة والعدالة الجندرية.

ثانيا: التوصيات الخاصة بالمنظمات النسوية

1. تشكيل جسم حقوقي نسوي خاص برصد وقياس وتطوير آليات مشاركة النساء في عمليات صناعة القرار في المنظمات الأهلية.

2. على المنظمات والاتحادات النسوية أن تقوم بتعزيز الدور التنويري في المجتمع الفلسطيني خاصة وأن الأحزاب السياسية الفلسطينية تخلت طواعية عن هذا الدور، وبالتالي لم تعد هذه الأحزاب أدوات تغيير اجتماعي، ولا تعزز الحراك الاجتماعي، وعليه يجب على الاتحادات والمنظمات النسوية أن تستغل هذه الفجوة وتقوم بهذا الدور.

3. زيادة الوعي لدى المجتمع بماهية الكوتا النسوية وآليات اختيارها وفوائدها الاجتماعية والسياسية.

4. تعزيز الحضور النسوي في الشبكات الدولية والشبابية والإئتلافات والتحالفات لنقل صورة ما يجري، وتسليط الضوء على إنجازات ونجاحات المرأة الفلسطينية.

5. تسليط الضوء على النماذج النسائية الناجحة على كل المستويات، سواء الثقافية أو التعليمية أو الجامعية أو السياسية أو الأكاديمية، لأن هذا من شأنه أن يؤدي الى تغيير إتجاهات المجتمع تجاه قضايا المرأة، ومن شأنه أيضا أن يعزز ثقة المرأة بنفسها.

6. الضغط بإتجاه تبني سياسة إعلامية من شأنها أن تسلط الضوء على التجارب النسوية الناجحة، وإعطاء المرأة مساحة إعلامية تعزز من دورها الإجتماعي، وتؤثر على إتجاهات المجتمع إيجابا تجاه المرأة.

7. على الحركة النسوية الفلسطينية أن تطور من قدراتها بإتجاه إستغلال الطفرة الإعلامية ووسائل التواصل الإجتماعي للتغلب على المعيقات الثقافية والإجتماعية والدينية.

8. تعزيز التواصل بين النساء في مستويات صناعة القرار والفتيات الجامعيات من أجل زيادة وعيهن بأهمية أدوار المرأة في المنظمات الأهلية, والذي من شأنه أن يعزز ثقة المرأة بنفسها, ويزيد من مشاركتها, ووجودها في المنظمات الأهلية.

9. على المنظمات النسوية أن تطالب بمراقبة المناهج الدراسية والجامعية بحيث تضمن وجود ما يعزز قيم المساواة بين الجنسين.

10. على المنظمات النسوية أن تشجع النساء على خوض غمار العمل الأهلي, وتدعم السيدات اللاتي يقررن المشاركة في المنظمات الأهلية والأدوار الاجتماعية.

11. تعزيز قدرات النساء في مجال القيادة والمناصرة وبناء الحملات ومهارات بناء التحالفات, بحيث يصبحن قادرات على القيام بحملات مناصرة لقضاياهن.

12. زيادة مهارات النساء في مجال الإعلام ومهارات الإلقاء أمام الجمهور, وإجراء المقابلات التلفزيونية.

ثالثا: التوصيات الخاصة بالممولين:

1. ضرورة زيادة الموارد المالية للإتحادات والمنظمات النسوية, لتعزيز دورها الإجتماعي في الدفاع والتصدي لكل ما يؤثر سلبا على تعزيز مشاركة المرأة في مستويات ومراكز صناعة القرار.

2. تشجيع المنظمات على زيادة مشاركة المرأة في مستويات صنع القرار, وتمكينها الفعلي من المشاركة في كافة المستويات, وربط هذا التشجيع بفرص التمويل وقيمته.

3. تطوير قدرات المنظمات الأهلية في مجال آليات دمج النساء في مستويات صنع القرار والمستويات الإدارية والتنفيذية, ومهارات إعداد البرامج والميزانيات الحساسة للنوع الاجتماعي.

4. زيادة التمويل الخاص بتطوير المهارات الإعلامية ومهارات مخاطبة الجمهور وتطوير المهارات القيادية للنساء.

5. تبني إستراتيجيات تمويلية طويلة الأمد تهدف إلى تمكين المنظمات الأهلية من تنفيذ برامج قادرة على تحقيق المساواة بين الجنسين.

التدخلات

من أجل تحقيق هدف الدراسة في إحداث التغيير المنشود، ورفع مستوى مشاركة النساء في مستويات صنع القرار في المنظمات الأهلية على المستوى الكمي والمتمثل بزيادة عدد النساء في الجمعيات العامة ومجالس الإدارة للمنظمات، وعلى المستوى النوعي والمتمثل بتمكينهن من تبوء مناصب فاعلة في مجالس الإدارة والمناصب التنفيذية داخل المنظمات، فإنه من المفيد لشبكة المنظمات الأهلية الفلسطينية القيام بمجموعة من التدخلات لمساعدة المنظمات الأهلية في جسر الفجوة في تمثيل النساء ومشاركتهن في عمليات ومستويات صنع القرار في المنظمات الأهلية، ومن المهم أن تعمل الشبكة على ثلاثة مستويات أساسية، الثقافة، التطبيقات، والسياسات والإجراءات.

أولا: على المستوى الثقافي:

1. توعية المنظمات الأهلية بالأهمية والفوائد التي ستعود على المنظمة كنتيجة لزيادة مشاركة النساء في عمليات ومستويات صنع القرار، من حيث زيادة الفاعلية الاجتماعية، زيادة فرص التمويل، القدرة على تمثيل الفئات المستهدفة، وزيادة الحوكمة والشفافية والمساءلة.

2. توعية المنظمات الأهلية بالمنهج الحقوقي أو المنهج القائم على حقوق الإنسان، حيث من حق النساء الحصول على تمثيل عادل ومنصف في كافة مستويات صنع القرار في المنظمات الأهلية.

3. توعية المنظمات بأهمية دورها الريادي في قيادة المجتمع نحو قيم العدالة والديمقراطية والمساواة، وتعزيز المواطنة، وبالتالي يجب عليها القيام بدورها القيادي وتحقيق القيم التي ينادي بها المجتمع المدني.

4. توعيـة المنظمـات الأهليـة بالمسـئوليات التـي تقـع علـى عاتقهـا, والالتزامـات المترتبـة عليهـا لاحتـرام الاتفاقيـات الدوليـة الخاصـة بحقـوق الإنسـان وحقـوق النسـاء, والتـي وقعـت عليهـا دولـة فلسـطين وأصبحـت ملزمـة لكافـة المنظمـات.

ثانيا: على مستوى التطبيقات:

1. إعـداد دليـل سياسـات وإجـراءات خـاص بآليـات دمـج النسـاء فـي مسـتويات وعمليـات صنـع القـرار فـي المنظمـات الأهليـة الفلسـطينية, يتضمـن آليـات إعـداد موازنـات حساسـة للعدالـة الجندريـة, وآليـات دمج النسـاء فـي أدوار المؤسسـة المجتمعيـة, وآليـات تمثيلهـا بشـكل عـادل فـي مسـتويات صنـع القـرار.

2. إعـداد دليـل خـاص بآليـات تطبيـق القـرارات والاتفاقيـات الدوليـة الخاصـة بالنسـاء, وتحديـدا إتفاقيـة سـيداو والقـرار 1325, حيـث أن المؤسسـات تفتقـر لمثـل هـذا الدليـل, وأظهـرت الدراسـة أن السياسـات والإجـراءات التـي تقـوم بهـا المنظمـات الأهليـة فـي مجـال إشـراك النسـاء فـي عمليـات صنـع القـرار هـي ممارسـات يغلـب عليهـا طابـع المبـادرات الفرديـة والعفويـة والارتجاليـة, وتختلـف مـن منظمـة لأخـرى.

3. تطويـر دليـل النهـج القائـم علـى حقـوق الإنسـان وتزويـد المنظمـات بـه لكـي تسـتطيع دمـج النسـاء فـي كافـة مسـتويات عمـل المنظمـة اسـتنادًا لدليـل واضـح ومنهجيـة صحيحـة.

4. تطويـر ميثـاق شـرف خـاص بإشـراك النسـاء فـي عمليـات ومسـتويات صنـع القـرار, توقـع عليـه المنظمـات الأهليـة, محـدد لممارسـاتها وإجراءاتهـا فـي هـذا المجـال.

ثالثا: على مستوى السياسات والإجراءات الخاصة بالشبكة:

1. تعديـل النظـام الداخلـي واللوائـح التنفيذيـة الخاصـة بقبـول عضويـة المنظمـات الأهليـة بالشـبكة (إن وجـد أو النظـام المعتمـد لـدى الشـبكة), بحيـث يتضمـن مجموعـة مـن الشـروط الملزمـة الخاصـة بتعزيـز مشـاركة النسـاء فـي عمليـات ومسـتويات صنـع القـرار فـي المنظمـات الأعضـاء

2. إقرار المنهج القائم على الحقوق في كافة إجراءات ومعاملات الشبكة الخاصة بالمؤسسات الأعضاء.

PNGO NET
شبكة المنظمات الاهلية الفلسطينية

غزة – ش .عمر بن عبد العزيز – عمارة النفار - الطابق الأول – هاتف : 2847518 فاكس 2835889

Gaza- Omr Ben Abad Alazez St.– Al Nafar Building- 1st Floor-Tel:08-2847518 Fax:08- 2835889