



الصندوق الفلسطيني للتشغيل  
والحماية الاجتماعية للعمال

# سياسة المساواة بين النوع الاجتماعي

2020

## المحتويات

1. التعريف..... 2
2. خلفية عن الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية للعمال (PFESP)..... 5
  - 2.1 المرجعية القانونية للصندوق..... 5
  - 2.2 حاكمية الصندوق..... 5
  - مجلس الإدارة والمجلس التنفيذي..... 5
  - اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة..... 6
  - 2.3 الاتجاه التنظيمي للصندوق..... 6
    1. الرؤيا..... 6
    2. الرسالة..... 6
  - 2.4 تدخلات الصندوق وبرامجه..... 7
  - 2.5 خدمات الصندوق:..... 7
3. الحاجة إلى سياسة المساواة بين النوع الاجتماعي:..... 8
4. أهداف سياسة المساواة بين النوع الاجتماعي:..... 8
5. الالتزامات المتعلقة بسياسة المساواة بين النوع الاجتماعي..... 8
6. آليات لتنفيذ سياسة المساواة بين النوع الاجتماعي..... 10
7. المراجع..... 10

## 1. التعاريف

الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية للعمال.	الصندوق
مجلس إدارة الصندوق. يكون للصندوق مجلس إدارة برئاسة وزير العمل و(15) عضواً شاملاً: ممثلين عن وزارة المالية والتخطيط، وممثل عن وزارة التنمية الاجتماعية، وممثل عن وزارة الاقتصاد الوطني، وثلاثة ممثلين عن الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين، وممثلين اثنين لأصحاب العمل، وعضو ممثل عن المجتمع المدني، وشخصيتين من الهيئات النسائية، وشخصيتين وطنيتين، والمدير التنفيذي.	المجلس
هو المنبثق عن مجلس الإدارة ويضم في عضويته كل من: وزير العمل كرئيس وممثل عن العمال، وممثل عن أصحاب العمل، وممثل عن وزارة المالية والتخطيط، والمدير التنفيذي.	المجلس التنفيذي
وزير العمل.	رئيس المجلس والمجلس التنفيذي
هو الذي يتولى الإدارة التنفيذية في الصندوق.	المدير التنفيذي
يستخدم النوع الاجتماعي لوصف خصائص النساء والرجال، التي يتم بناؤها اجتماعياً، في حين يشير الجنس إلى تلك السمات التي يتم تحديدها بيولوجياً.	النوع الاجتماعي (GENDER):
تشير إلى معتقدات النساء والرجال التي تنتقل من جيل إلى جيل خلال عملية التنشئة الاجتماعية، والتي تتغير مع مرور الوقت وتختلف باختلاف الثقافات والتجمعات السكانية وتؤدي معايير النوع الاجتماعي إلى عدم المساواة إذا ما تعززت من خلال سوء معاملة فئة أو جنس للآخر والاختلافات في السلطة والفرص.	معايير النوع الاجتماعي (GENDER NORMS)
وهي الأدوار التي يتوقع من الرجال والنساء القيام بها في المجتمع، بحيث يخصص المجتمع أدواراً ومسؤوليات وأنشطة مختلفة للنساء والرجال وفقاً لما يعتبر "مناسباً"، وفي كثير من الأحيان من المفترض أن يقوم الرجل بتوفير دخل الأسرة، بينما تتولى النساء رعاية الأسرة والأطفال.	أدوار النوع الاجتماعي (GENDER ROLES):
يعد تقسيم النوع الاجتماعي للعمل نمطاً اجتماعياً عاماً، حيث يتم تخصيص مجموعة واحدة من الأدوار للنساء، ويتم تخصيص مجموعة أخرى للرجال، ويشير التقسيم غير المتكافئ للنوع الاجتماعي إلى الحالات التي يوجد فيها تقسيم غير متساوٍ لمكافآت العمل حسب النوع الاجتماعي، أي التمييز، ويتمثل النمط الأكثر وضوحاً في تقسيم العمل حسب النوع الاجتماعي في أن دور المرأة يقتصر غالباً على العمل المنزلي غير مدفوع الأجر والإنتاج الغذائي بدون أجر، في حين يهيمن الرجل على العمل الانتاجي النقدي والعمالة المأجورة.	تقسيم النوع الاجتماعي للعمل: (GENDER DIVISION OF LABOUR)
نظراً لأن الرجال والنساء لديهم مهام مختلفة فإن لديهم أيضاً احتياجات مختلفة، حيث يتطلب الإنجاب رعاية بعد الولادة والحصول على خدمات صحية محددة. وكون الرجل رب الأسرة يتطلب منه المهارات والوسائل اللازمة لتوفير دخل كافٍ فيمكن تقسيم الاحتياجات إلى احتياجات عملية واستراتيجية.	احتياجات النوع الاجتماعي (GENDER NEEDS)





وهي الاحتياجات العملية للجنسين والتي يمكن أن تكون هي الدعم النفسي والاجتماعي، وعلاج الصحة العقلية، والرعاية الصحية، وتوفير الأدوات الزراعية، وكسب الدخل للأغراض المنزلية، وترتبط هذه الاحتياجات غالباً بالعمل الإنجابي والإنتاجي وبالمهام المحددة للنساء والرجال، حيث أن الاستجابة لهذه الاحتياجات ستحل المشاكل العملية، لكنها في الغالب لن تغير أي شيء في علاقات القوة أو السيطرة على الموارد أو سلطة صنع القرار.

احتياجات النوع الاجتماعي العملية  
(PRACTICAL GENDER NEEDS)

تحتاج الاستجابة للاحتياجات الاستراتيجية للنوع الاجتماعي إلى علاقات قوية، للوصول إلى الموارد والسيطرة عليها، والحق في صنع القرار. على سبيل المثال، يمكن أن تكون احتياجات النوع الاجتماعي الاستراتيجية - الوصول إلى الائتمان والموارد الأخرى مثل تدابير ضد العنف وحرية صنع القرار والحق في امتلاك الأرض أو الملكية. سوف تؤثر الاستجابة لاحتياجات النوع الاجتماعي الاستراتيجية على القضايا الحقيقية المتعلقة بالسلطة وصنع القرار والوصول إلى الموارد والتحكم فيها. على سبيل المثال، تغيير في القانون بحيث يمكن للمرأة امتلاك الممتلكات سيغير السيطرة على الموارد. إن وصول المرأة إلى الإرشاد الزراعي والدعم سيذلل عقبة الوصول المحدود إلى الموارد. تنظيم الرجال في التعاونيات قد يمكنهم من الحصول على أسعار أفضل لمنتجاتهم.

احتياجات النوع الاجتماعي الاستراتيجية

(STRATEGIC GENDER NEEDS)

تشير المساواة بين النوع الاجتماعي إلى التمتع بالحقوق والفرص والموارد والمكافآت لكل من النساء والرجال الشباب والشابات، ولا تعني المساواة أن النساء والشباب والرجال متساوون، ولكن تمتعهم بالحقوق وفرص الحياة لا يخضع لقيود ما إذا كانوا قد ولدوا من الإناث أم الذكور.

المساواة بين النوع الاجتماعي  
(GENDER EQUALITY)

وهي التكافؤ في نتائج الحياة للنساء والرجال، مع الاعتراف باحتياجاتهم واهتماماتهم ومصالحهما المختلفة، ويتطلب ذلك إعادة توزيع السلطة والموارد.

الانصاف بين النوع الاجتماعي  
(GENDER EQUITY)

يستلزم تحقيق العدالة بين النوع الاجتماعي إنهاء أوجه عدم المساواة بين المرأة والرجل التي يتم إنتاجها واستتساخها في الأسرة والمجتمع والسوق والدولة، كما يتطلب أن تكون مؤسسات العدالة وصنع السياسات الاقتصادية مسؤولة عن معالجة الظلم والتمييز الذين يبقيان الكثير من النساء فقيرات ومستبعدات، كما ويبين كيف أن معالجة عدم المساواة بما في ذلك عدم المساواة بين النوع الاجتماعي.

العدالة بين النوع الاجتماعي  
(GENDER JUSTICE)

تشير الفجوة بين النوع الاجتماعي إلى التفاوت بين الرجل والمرأة من حيث مستويات مشاركتهما، والحصول على الموارد، والحقوق، والمكافآت، والمزايا، وما إلى ذلك.

الفجوة بين النوع الاجتماعي  
(GENDER GAP)

عدم المساواة بين النوع الاجتماعي هو التباين بين الأفراد بسبب نوع الجنس.

عدم المساواة بين النوع الاجتماعي  
(GENDER GAP)

الهدف من تعميم مراعاة المنظور هو ضمان إيلاء الاهتمام الكافي لشواغل الرجل والمرأة وأولوياتهم في السياسات والبرامج، وأن يتمتع الرجال والنساء بفرص متساوية لتحديد الأهداف والأولويات، للمشاركة والاستفادة، حيث يعتبر

تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي

الإدماج هو أساس المعرفة بأن قضايا النوع الاجتماعي لها صلة بجميع مجالات التنمية وأنه يجب إدراج النوع الاجتماعي في جميع مجالات التحليل، وأيضاً، في وضع السياسات والتخطيط، كما وينبغي أن يساهم تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي في تحقيق المساواة بين النوع الاجتماعي، حيث يتمتع الرجل والمرأة بفرص وحقوق متساوية ويمكنهم الاستفادة من المساواة في البرامج والتنمية، وينبغي، أيضاً، عدم إضافة النوع الاجتماعي إلى البرامج أو المشاريع، بل يجب إدراجه كعنصر أساسي، مثل الخميرة في الخبز، كما يجب أن يتم ذلك من البداية وفي جميع جوانب المؤسسة وبرامجها ومشاريعها، وعندها فقط ستجرح المساواة بين النوع الاجتماعي وتكون فعالة.

تحليل النوع الاجتماعي هو أداة أساسية لتعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي، ويتطلب ذلك تحليل الآتي:

- أدوار الرجل والمرأة
- مسؤوليات الرجل والمرأة
- المساواة في توزيع الموارد بين المرأة والرجل.
- مشاركة المرأة والرجل في صنع القرار والسلطة
- ومعرفة احتياجات المرأة والرجل
- تحديد العلاقة بين المرأة والرجل ومعرفة تأثير ذلك على موقفهما.

تحليل النوع الاجتماعي  
(GENDER )  
(ANALYSIS

كما يتوجب استخدام تحليل النوع الاجتماعي على جميع المستويات وفي جميع مجالات المجتمع على مستوى الأسرة، وكذلك على مستوى المجتمع المحلي وعلى مستوى الحكومة، وكذلك على المستوى المؤسسي، حيث سيوفر تحليل النوع الاجتماعي داخل المؤسسة أو المنظمة صورة واضحة لحالة النوع الاجتماعي وسيشير إلى الخطوات التالية على طريق المساواة، وإذا ما كانت المؤسسة تراعي الفروقات في النوع الاجتماعي وتساوي بين النوع الاجتماعي، فستكون لذلك آثاره على عملياتها وبالتالي ستساهم في المساواة بين النوع الاجتماعي في المجتمع الذي تعمل فيه.

تحتاج أي منظمة غير حكومية أو مؤسسة إلى معرفة المهام والأدوار والمسؤوليات واحتياجات الرجال والنساء، كما وتحتاج إلى الحصول على معلومات حول علاقات القوة والوصول والسيطرة على الموارد وعمليات صنع القرار، لذلك، فإن هناك حاجة لفصل البيانات التي تم جمعها من أصحاب المصلحة، وفصل البيانات التي تم جمعها من الرجال والنساء، وتسمى النتيجة التي تم الوصول إليها بيانات مصنفة حسب النوع الاجتماعي، وفي بعض الأحيان، يلزم، أيضاً، فصل البيانات المتعلقة بشريحة الشباب والشابات، وكبار السن من الرجال والنساء وغيرهم من الفئات العمرية، وحتى أحيانا مع مجموعات عرقية مختلفة في مجتمع واحد، ففي البرامج الزراعية، على سبيل المثال، تحتاج إلى معرفة المهام التي يؤديها الرجال، والتي تؤديها النساء، بالإضافة لذلك كم من الوقت يقضيه الرجل في أنشطته المختلفة، وكم من الوقت تقضي المرأة في أنشطتها.

تصنيف البيانات حسب  
النوع الاجتماعي  
(GENDER  
DISAGGREGATEI  
DATA)



## 2. خلفية عن الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية للعمال (PFESP)

### 2.1 المرجعية القانونية للصندوق

جاء إنشاء الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية للعمال ليساهم في دفع عجلة التنمية الاقتصادية في فلسطين من خلال تفعيل وتحفيز سياسات سوق العمل والمساهمة في خلق فرص عمل مستدامة، بما في ذلك تنمية رأس المال الاجتماعي بما يؤدي إلى محاربة الفقر والبطالة. هذا وقد حدد المرسوم الرئيسي رقم (9) لسنة 2003م والذي أنشأ صندوق التشغيل والحماية الاجتماعية للعمال بموجبه اختصاص الصندوق بتوفير الموارد المالية والفنية للمعاونة في تنمية الموارد البشرية وتطوير قطاع الأعمال في الأراضي الفلسطينية، وخلق فرص عمل تستجيب لاحتياجات التجمعات السكانية من خلال تمويل أو دعم مشاريع في المجالات الإنتاجية أو الخدماتية.

كما أصدر مجلس الوزراء بتاريخ 2014/4/9 قراراً جديداً يعتمد فيه الصندوق كجهة مرجعية لعملية التشغيل، وتشمل كافة الاعمال والمبادرات الشبابية والريادية والتدريب والتأهيل والتوظيف والريادة والابداع من خلال اقامة المشاريع الريادية الصغيرة والصغيرة جداً تتميز بالإبداع والديمومة. كما طلب المجلس ايضاً بجلسته رقم(103) بتاريخ 2016/5/17 من جميع الوزارات والمؤسسات الرسمية تزويد الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية ببيانات الجهات المخولة للقيام بنشاطات شبابية تعمل في نفس المجال. وقرر مجلس الوزراء بمخاطبة الوزارات ودعوة جميع المؤسسات والمبادرات العاملة في مجال التشغيل في فلسطين لتسيق فعاليتها مع الصندوق والتسجيل فيه، كحاضنة لكافة الأعمال والنشاطات الاقتصادية والاجتماعية في مجال خلق فرص عمل ودعم المشاريع الريادية.

### 2.2 حاكمية الصندوق

#### مجلس الإدارة والمجلس التنفيذي

تحدد المادة 3 والمادة 4 من المرسوم الرئاسي رقم (9) لعام 2003 حاكمية الصندوق بمجلس ادارة ومجلس تنفيذي، يرأسهما وزير العمل. يتشكل مجلس الادارة حسب المرسوم الرئاسي من 15 عضواً بالإضافة الى المدير التنفيذي، لتتضمن العضوية وزير العمل (رئيساً)، ووزارة التخطيط (عضواً)، ووزارة التنمية الاجتماعية (عضواً)، ووزارة المالية (عضواً)، ووزارة الاقتصاد الوطني (عضواً)، الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين (3) أصحاب العمل (عضوين)، المجتمع المدني (عضوين)، الهيئات النسائية (عضوين)، بالإضافة إلى شخصيتين وطنيتين. وتكون مدة عضوية المجلس لغير ممثلي الوزارات ثلاث سنوات. تحدد المادة 4 من المرسوم الرئاسي مكونات المجلس التنفيذي لتتضمن وزير العمل رئيساً، وعضوية أحد ممثلي العمال، وأحد أصحاب العمل، وممثل عن وزارة المالية، بالإضافة إلى المدير التنفيذي. ويتولى هذا المجلس تصريف شؤون الصندوق وتنفيذ قرارات مجلس الإدارة ومتابعتها وتمثيل الصندوق أمام القضاء وفي صلاته مع الغير.

يتميز مجلس إدارة الصندوق بطبيعة تشكيله وتنوع أعضائه بما يمثلونه من قطاعات ومؤسسات تمثل كافة شرائح المجتمع المدني الفلسطيني، وتمثيل شامل لكافة مكونات سوق العمل من حكومة وممثلين للعمال وأصحاب العمل والمجتمع المدني بالإضافة الى تمثيل جغرافي للضفة وقطاع غزة.



يتولى مجلس الإدارة مسؤولية متابعة وتطوير سياسة ونهج عمل الصندوق ومتابعة الأمور الفنية والإدارية والمالية من خلال المراجعة والموافقة للموازنات وتقارير مدقق الحسابات ومراجعتها للخطط السنوية وتقارير الانجاز. كما يتابع مجلس الإدارة قرارات المجلس التنفيذي والمصادقة عليها.

### اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة

ينبثق عن مجلس الإدارة ثلاثة لجان تخصصية، ألا وهي:

- **لجنة النظام والتخطيط:** وتهدف إلى استكمال مأسسة الصندوق وتطويرها من خلال التأكد من وجود الأنظمة والتعليمات والأدلة المساعدة.
- **لجنة حشد الموارد المالية:** تهدف اللجنة إلى جمع الموارد المالية لدعم موازنة الصندوق، وذلك من خلال الترويج للصندوق وأهدافه وبرامجه ومشاريعه، ضمن خطة عمل للاتصال والتواصل وجدول زيارات لمؤسسات وهيئات ومنظمات داخل فلسطين وخارجها.
- **لجنة الرقابة الداخلية:** تهدف إلى التأكد من أن كافة الأمور الإدارية والمالية والفنية تسير وفقاً لما هو وارد في المرسوم الرئاسي وقرارات مجلس الإدارة والنظم والتعليمات والآلية المتبعة في الصندوق، وكذلك الخطط الدورية لأعمال الصندوق وأنشطة المتابعة والتقييم للبرامج والأنشطة.

### 2.3 الاتجاه التنظيمي للصندوق

#### 1. الرؤيا

مجتمع فلسطيني خالي من البطالة يتمتع فيه كل المشاركين في سوق العمل بفرص عمل لائقة تساهم في الحد من الفقر وتحقيق الأهداف الوطنية العليا المعززة لكرامة وحقوق الفلسطينيين.

#### 2. الرسالة

نسعى إلى توفير فرص عمل مستدامة للعاطلين عن العمل، وبما يمكننا من الاضطلاع بدورنا كمظلة وطنية للتشغيل وريادة الأعمال.

" نحن كيان وطني قانوني مستقل، له شخصيته الاعتبارية وذمته المالية. نعمل لتعزيز واقع التشغيل في جميع محافظات دولة فلسطين بشكل علمي وممنهج، وضمن خطة وقائية وعلاجية وتنموية تسعى لتحقيق التشغيل الكامل ومستوى أفضل للتنمية من خلال تمويل برامج ومشاريع تحقق زيادة تنافسية للاقتصاد الوطني وقدرته على الاستدامة من خلال الاستثمار في رأس المال البشري والاقتصادي والاجتماعي، وذلك بالتعاون مع الشركاء المحليين والدوليين في فلسطين والخارج. ونسعى بشكل خاص إلى توفير فرص عمل كافية من حيث العدد وملائمة من حيث الأجر، والتي تؤدي إلى تشغيل وتطوير الموارد البشرية وتحقيق ميزة تنافسية للاقتصاد الوطني بما يضاعف من طاقاته التشغيلية"

يسعى الصندوق وبموجب قرار انشاءه وقرارات مجالس الوزراء الداعمة لتمكين عمله الى تنفيذ الغايات والتوجهات الاستراتيجية التالية:

- **الإسهام في** بناء وتطوير بيئة التشغيل الوطنية الرشيدة، مستمرة التطور باليات تشاركية تكاملية مع الشركاء الاجتماعيين واللاعبين الرئيسيين "المؤسسات القائمة الحكومية والغير حكومية والقطاع الخاص والمنظمات الدولية، مؤسسات غير حكومية، تعاونيات ومجالس التشغيل، معاهد تدريب والجامعات، النقابات العمالية والاتحادات"، نحو تعزيز قيمة الأداء لتحقيق الأهداف الوطنية أسلس الوسائل وأكثرها فاعلية لتوسيع القاعدة الإنتاجية للاقتصاد الوطني، وتعزيز الثقة بين الحكومة والمؤسسات الوطنية من جهة، والمواطن من جهة آخر، وإعادة صياغة الأمل في نفوس المواطنين والمزاج الإيجابي للمواطنين.
- **الإسهام في** تعزيز السياسات الوطنية الشاملة والممكنة للشباب والمرأة والفئات الهشة للإنتاج والتشغيل المستدام، وتوحيد الجهود والدعم الحكومي والغير حكومي لمواجهة مشكلة البطالة بين الشباب من خلال عنوانا وطنيا للرؤية الوطنية المنبثقة من الشرعية الفلسطينية، وإنفاذا للاستراتيجية الوطنية، مما يعزز ثقة الشباب لجدية التوجه نحو التعامل مع همومهم وأولوياتهم في الحصول على فرص عمل لائقة، ويحد من إمكانية استغلالهم واستغلال ظروفهم لزعزعة السلم الاجتماعي والنسيج الوطني.
- **الإسهام في** تعزيز وصول كل المشاركين في سوق العمل الفلسطيني بيئة استثمارية جاذبة ومشجعة لاقتصاد وطني انتاجي يوفر لكل وخاصة الشباب والمرأة والفئات الهشة فرص عمل لائقة تساهم في الحد من الفقر والبطالة وتحقيق الأهداف الوطنية العليا المعززة لكرامة وحقوق الفلسطينيين وتعزيز رأس المال الاجتماعي.
- **الإسهام في** زيادة فرص التشغيل اللائق للشباب والشابات والعمال غير المهرة والحرفيين في قطاع الأعمال وتعزيز الاحترافية والتنافسية عند الخريجين والخريجات والعمال بما يلائم احتياجات سوق العمل المحلي والخارجي.
- **الإسهام في** تحسين وتطوير البيئة الوطنية قانونيا واجتماعيا واقتصاديا وزيادة الوعي المجتمعي ورفع الجاهزية عند المؤسسات الفلسطينية للاهتمام بقضايا الانتاج والريادة والتشغيل والتشغيل الذاتي، وتعزيز الأثر التشغيلي للمشاريع البنية التحتية والتنمية في فلسطين.

#### 2.4 تدخلات الصندوق وبرامجه

يقوم الصندوق بتصميم البرامج والمشاريع المختلفة وفقا لأهدافه الاستراتيجية للخمسة سنوات القادمة 2018 - 2022 ، وهي كالتالي:

- **التأثير في السياسات:** تعزيز الجهود الوطنية الرامية لتطوير السياسات الوطنية الشاملة والممكنة للتشغيل والعمل اللائق
- **برنامج تطوير الأعمال:** زيادة فرص التشغيل للشباب والشابات والعمال غير المهرة والحرفيين في قطاع الأعمال
- **كسب الخبرات:** تعزيز الاحترافية والتنافسية عند الخريجين والخريجات والعمال غير المهرة بما يلائم احتياجات سوق العمل المحلي والخارجي وتطوير الأعمال
- **الاستجابة للطوارئ والبنية التحتية المجتمعية:** رفع الجاهزية عند المؤسسات الفلسطينية للاهتمام بقضايا التشغيل في مشاريع التنمية المحلية والبنية التحتية

#### 2.5 خدمات الصندوق:

- خدمات تطوير الأعمال
- خدمات الاقراض الغير مباشر
- خدمات دراسات السوق وبنك المشاريع
- خدمات التنسيق والتشبيك



### 3. الحاجة إلى سياسة المساواة بين النوع الاجتماعي:

تعد سياسة المساواة بين النوع الاجتماعي الأساس الذي يستند اليه الصندوق الفلسطيني للتشغيل كإدارة وموظفين وشركاء لتعزيز المساواة بين النوع الاجتماعي، كما تحدد هذه السياسة المعايير الأساسية المتوقعة للأداء وتحدد الآليات الناظمة التي سوف تساعد على تحقيق النتائج المرجوة مع مرور الوقت.

يعترف الصندوق بالمساواة بين النوع الاجتماعي وتمكين المرأة كأهداف تنموية أساسية ومن أساسيات حقوق الإنسان، والوسيلة لتحقيق نتائج تنموية فعالة ومستدامة.

### 4. أهداف سياسة المساواة بين النوع الاجتماعي:

توجه هذه السياسة عمل الصندوق الفلسطيني للتشغيل من أجل المساواة بين النوع الاجتماعي. حيث تسعى هذه السياسة الى تعزيز وتوجيه الصندوق نحو تهيئة بيئة تمكين للرجال والنساء، وكذلك بين مختلف الشركاء والمجتمعات المحلية التي يعمل فيها، كما يسعى الصندوق والشركاء في منظمات المجتمع المدني لاستخدام هذه السياسة لمتابعة وتقييم الانجاز نحو تحقيق الأهداف التالية:

- توفير إطار منطقي للعمل كوثيقة مرجعية من شأنها توجيه المسؤولين والمدراء والموظفين وتحميلهم مسؤولية الالتزام بالمساواة بين النوع الاجتماعي في الصندوق.

- ضمان دمج المساواة بين النوع الاجتماعي وأبعاد المساواة في جميع البرامج والمشاريع ومنح مزايا متساوية للرجال والنساء.

- توضيح وعرض نماذج الممارسات الجيدة المتعلقة بالمساواة بين النوع الاجتماعي لمنظمات المجتمع المدني/ المنظمات غير الحكومية وغيرها من الجهات التي تستفيد من خدمات الصندوق الفلسطيني للتشغيل.

- تهيئة بيئة عمل صحية وجماعية للرجال والنساء في أماكن عمل الصندوق والتي تُظهر قيمة الاحترام المتبادل والعمل الجماعي.

### 5. الالتزامات المتعلقة بسياسة المساواة بين النوع الاجتماعي

تستند سياسة النوع الاجتماعي في صندوق الفلسطيني للتشغيل على المساواة والإنصاف، وتلتزم هذه المبادئ أو السياسة الصندوق بمعاملة الجميع (النساء والشبان والرجال وغيرهم من الفئات أو الأفراد المحرومة) بمبدأ المساواة، وتمكينهم من معرفة حقوقهم كاملة وإمكاناتهم.

من خلال هذه السياسة، يلتزم الصندوق الفلسطيني للتشغيل بما يلي:

- تعزيز المساواة بين النوع الاجتماعي كحق من حقوق الإنسان المقبولة عالمياً والالتزام بالعديد من الصكوك الدولية ومواثيق الأمم المتحدة التي تشمل على سبيل المثال لا الحصر، الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، ومنهاج عمل بكين، واتفاقية القضاء على التمييز ضد المرأة (CEDAW) والإعلان المتعلق بالقضاء على العنف ضد المرأة (DEVAW).
- معالجة الظلم الهيكلي (الثقافي أو التقليدي) الذي يخلق حواجز أمام معرفة أو تطبيق حقوق النساء والفتيات والمساواة، بما في ذلك العنف القائم على النوع الاجتماعي وغيره من أشكال الاستغلال.
- ضمان المساواة في التمثيل والمشاركة بين الرجل والمرأة في جميع هياكل إدارة الصندوق (الإدارة العليا، والموظفون، مجلس الإدارة، و المجلس التنفيذي)، المساواة في وضع واعداد السياسات وصنع القرارات.
- تعزيز ادماج المساواة والانصاف بين النوع الاجتماعي والعدالة في جميع البرامج والمشاريع وضمان منافع متساوية للرجال والنساء والشبان.
- العمل على تعزيز إدماج النوع الاجتماعي في كافة الخدمات التي يقوم بها الصندوق من خدمات تطوير الأعمال والإقراض غير المباشر والتشغيل المؤقت وكسب الخبرات وخلق فرص عمل من خلال برامج التشغيل المؤقت والتشغيل الذاتي.
- وضع استراتيجيات تمكن النساء والرجال كشريك رئيسي في القضاء على الفقر وتعزيز السلام والعدالة.
- إنشاء برامج من شأنها إشراك المجتمع بأكمله بفعالية، بما في ذلك الرجال والشبان، كحلفاء في تعزيز المساواة بين النوع الاجتماعي.
- العمل مع الشركاء (أفراد المجتمع، المانحون، الحكومات، منظمات المجتمع المدني) لتعزيز ودعم المساواة بين النوع الاجتماعي.
- مساءلة أنفسنا (مجلس الإدارة، المجلس التنفيذي، الإدارة والموظفين) وفقاً لمعايير المساواة بين النوع الاجتماعي.
- صياغة وتنفيذ السياسات التنظيمية والممارسات والأنظمة التي تعامل الرجال والنساء بمبدأ المساواة.
- التأكد من أن جميع برامج الصندوق الفلسطيني للتشغيل من نشأتها وتصميمها وتنفيذها ومتابعتها وتقييمها تستخدم الأطر القياسية لتحليل النوع الاجتماعي والأدوات الحساسة للنوع الاجتماعي مثل، البيانات المصنفة حسب النوع الاجتماعي لتحقيق فائدة من البرنامج متساوية في الوصول والمراقبة واتخاذ القرارات.



- تعميم منظور المساواة بين النوع الاجتماعي في جميع برامج الصندوق وهيكله التنظيمي.  
- السعي باستمرار ليصبح مؤسسة ديناميكية تركز على مبادئ المساواة بين النوع الاجتماعي وتمكين المرأة في صلب عملها.

من خلال المبادئ والسياسات المذكورة أعلاه، يلزم الصندوق نفسه بشكل واضح وموارده لدعم المساواة بين النوع الاجتماعي كركيزة مهمة لرؤيته والامتثال لمختلف الصكوك الدولية.

#### 6. آليات لتنفيذ سياسة المساواة بين النوع الاجتماعي

سيقوم الصندوق الفلسطيني للتشغيل بتنفيذ هذه السياسة ومتابعتها وتقييمها ويتولى المجلس التنفيذي مسؤولية المتابعة والإشراف على تنفيذ هذه السياسة، بحيث يتم تشجيع كل موظف فيه على وضع خطة عملية تنفيذية واقعية ومحددة السياق، مع الاستثمار المناسب للموارد، وآليات المتابعة والتقييم.

#### 7. المراجع

1. ActionAid. (2018). Gender Policy.
2. Care International. (2009). Care International Gender Policy.
3. International Red Cross and Red Crescent Societies. (1999). Gender Policy.
4. Norwegian People's Aid- NPA. (2018). Gender Equality Policy.
5. UNCEF. (2010). UNICEF Policy on Gender Equality and the Empowerment of Girls and Women.
6. Wassenaar, N. (2006). Incorporating Gender into your NGO.
7. World Health Organization- WHO. (2002). WHO Gender Policy.
8. Youth Development Association-YDA. (2018). Gender Policy.