



دولة فلسطين

استراتيجية «النوع الإجتماعي في قطاع البيئة (بالتركيز على المياه وإدارة النفايات الصلبة)»

٢٠١٧-٢٠١٣

فلسطين

تشرين ثاني ٢٠١٢

قائمة المحتويات

ملخص تنفيذي	٩
١ مقدمة	١٣
١,١ مدخل	١٣
١,٢ المنهجية	١٣
١,٣ خلفية عامه عن واقع «المرأة في المواقع القيادية وصنع القرار في قطاع البيئة (بالتركيز على المياه وإدارة النفايات الصلبة) استنادا للدراسة الأولية	١٤
٢ المنطلقات العامة للإستراتيجية	١٧
٢,١ المرجعية العامة للإستراتيجية	١٧
٢,٢ إعلان الاستقلال الذي أقر من قبل المجلس الوطني عام ١٩٨٨ والذي ينص على عدم التمييز في الحقوق العامه على أساس الجنس.	١٧
٢,٣ التعهدات الدولية من قبل الحكومات والشركاء:	١٧
٣ تقييم الوضع الحالي والقضايا الرئيسية	١٩
٣,١ القضايا المرتبطة بمحور السياسات	١٩
٣,٢ القضايا المرتبطة بمحور تمكين النساء المهنيات في المؤسسات	٢٢
٣,٣ القضايا المرتبطة بمحور تعزيز مشاركة النساء المجتمعية	٢٤
٤. إستراتيجية «النوع الإجتماعي في قطاع البيئة (بالتركيز على المياه وإدارة النفايات الصلبة)	٢٩
٤,١ الرؤيا	٢٩
٤,٢ الأهداف الاستراتيجية	٢٩
٤,٣ السياسات القطاعية لإستراتيجية النوع الإجتماعي في قطاع البيئة (بالتركيز على المياه وإدارة النفايات الصلبة)	٣٠
٤,٤ التدخلات الاستراتيجية	٣٥
٥. تنفيذ الاستراتيجية والمتابعة والتقييم	٣٥

الجدول

جدول رقم (١): التدخلات الاستراتيجية ومسؤولية المؤسسات الرئيسية المنفذة	٣٧
جدول رقم (٢): مؤشرات المتابعة والتقييم	٤٣

الملاحق

الملحق رقم ١: الإتجاهات التي تم الإستناد لها في تطوير الإستراتيجية	٥٣
الملحق ٢: مصطلحات هامة استخدمت في الإستراتيجية	٥٥
الملحق ٢,١ مصطلحات تستند لإستراتيجية وزارة شؤون المرأة:	٥٥
الملحق ٢,٢: تعريفات إضافية استنادا للأمم المتحدة:	٥٧
الملحق ٢,٣ : اتفاقية سيداو للقضاء على التمييز ضد المرأة:	٥٨
قائمة المراجع:	٥٩

الفريق الوطني الذي أعد الإستراتيجية:

#	مجموعة عمل محور السياسات		مجموعة عمل محور تمكين المهنيات في المؤسسات		مجموعة عمل محور مشاركة النساء المجتمعية	
	الاسم	المؤسسة	الاسم	المؤسسة	الاسم	المؤسسة
١	حنان مسيح	وزارة الحكم المحلي	اسعد النتشة	بلدية الخليل	حنان مسيح	وزارة الحكم المحلي
٢	رنا ابوالسعود	سلطة المياه	باسمة بشير	متخصصة وموظفة سابقة في سلطة المياه	خولة الطويل	وحدة التعاون المشتركة لبلديات رام الله البيرة بتونيا
٣	زغلول سمحان	سلطة جودة البيئة	باهرة امير رصرص	بلدية الخليل	شيرين زيدان	مجموعة الهيدرولوجيين شبكة المنظمات الأهلية - البيئة-
٤	سامر التيتي	وزارة الزراعة	بيسان اسامة	سلطة المياه	ليانا ناصر	التعاون الدولي الألماني
٥	غدنفر كمنجي	وزارة الحكم المحلي	جميلة الاطرش	وزارة الحكم المحلي - مجالس الخدمات المشتركة	ليلى فضاة	بلدية نابلس
٦	فاطمة ردايدة	وزارة شؤون المرأة	حنان مسيح	وزارة الحكم المحلي	ماجدة علاونة	سلطة المياه الفلسطينية
٧	هيلين عيسى	سلطة المياه والمجاري- بيت لحم	روزان تيسير خلف	مجلس الخدمات المشترك	ملفينا الجمل	بلدية رام الله
٨			صفوت بلاصي	وزارة شؤون المرأة	منال شكوكاني	وزارة الإقتصاد الوطني
٩			فاتنة وظايفي	وزارة شؤون المرأة	مهند القشقيش	بلدية حلحول
١٠			لما جراد	سلطة جودة البيئة	ندين ساحوري	أريج للدراسات
١١			هنادي بدر	سلطة المياه	ندين سنقرط	جامعة بيرزيت
١٢					نضال كعكبان	وزارة شؤون المرأة

تم اعداد الإستراتيجية من قبل الفريق الوطني بإسناد أوبتموم للإستشارات والتدريب وبدعم من التعاون الدولي الألماني

فترة اعداد الإستراتيجية: أيار ٢٠١١-تموز ٢٠١٢

اللجنة التوجيهية

#	الاسم	المؤسسة
١	د. تيسير عمرو	مجلس الوزراء- الفريق الوطني لإدارة النفايات الصلبة
٢	حنان مسيح	وزارة الحكم المحلي
٣	رنا ابوالسعود	سلطة المياه
٤	فاطمة ردايدة	وزارة شؤون المرأة
٥	هنادي بدر	سلطة المياه

ميسرة اللقاءات: م. رندة هلال- أوبتموم للإستشارات والتدريب

كما ساهم من التعاون الدولي الألماني م. نديم ملحم، وم. ليانا ناصر، وفرانزيسكا ستيهنكن، وولاء أيوب.

اللجنة الفنية لصياغة الإستراتيجية

#	الاسم	المؤسسة
١	شيرين زيدان	مجموعة الهيدرولوجين - شبكة المنظمات الأهلية البيئية-
٢	فاطمة ردايدة	وزارة شؤون المرأة
٣	هنادي بدر	سلطة المياه
٤	م. رندة هلال	أوبتموم للإستشارات والتدريب

كلمة اللجنة التوجيهية

تتطلب الحالة الفلسطينية الاستثنائية نتيجة وجود الاحتلال الإسرائيلي وما يتصل به من سياسات وممارسات، منهجاً استثنائياً وفريداً يتم بموجبه تحديد الأولويات الممكنة التحقيق بناءً على خليط من العوامل المعقدة مع الحفاظ على بقاء البوصلة متجهةً نحو الهدف الوطني العام المتمثل في تحقيق الحرية والاستقلال بإقامة الدولة الفلسطينية المستقلة وعاصمتها القدس الشرقية على حدود الرابع من حزيران ١٩٦٧.

لقد تنبعت الحكومة الفلسطينية إلى أهمية تحويل هذا الهدف الوطني العام إلى برنامج عمل تضمنته وثيقة فلسطين «إنهاء الاحتلال وإقامة الدولة» وما رافق ذلك من خطة سميت **بالخطة الوطنية الفلسطينية** التي تضمنت في الإطار الكلي برنامجاً إصلاحياً وتطويرياً لكافة القطاعات بينما ركزت في إطارها الجزئي على قطاع المياه موضحةً ضرورة الحفاظ على الحقوق الفلسطينية فيه وبينت كذلك أهمية إدارة موارد المياه بشكل ناجع وفعال على أن يتم كل ذلك في إطار عملية من التناغم والانسجام بين البرامج التنفيذية وبين الهدف الوطني العام الذي بات واضحاً للجميع بأنه لا يمكن تحقيقه في المدى المنظور على الأقل إلا عن طريق مراكمة النقاط وليس بطريقة أخرى نظراً للظروف الإقليمية والدولية السائدة.

عطفاً على ما سبق، وعلى سبيل المثال لا الحصر، فإن الواقع البيئي الصعب خاصة في مجاليّ المياه والنفائيات الصلبة فرض تطوير استراتيجيات قطاعية في هذين المجالين، فكانت هناك الاستراتيجية الوطنية للمياه، وكانت هناك الاستراتيجية الوطنية لإدارة النفائيات الصلبة التي صادق عليها مجلس الوزراء بتاريخ ٢٠١٠/٥/١٥ وحولت اللجنة التوجيهية التي تولت إعدادها إلى فريق وطني ليكون بمثابة إطار مؤسسي يتابع تنفيذها.

سرعان ما استشرّف الفريق الوطني (الذي ترأسه وزارة الحكم المحلي والتي كانت سباقة في انتاج ميثاق النوع الاجتماعي في قطاع الحكم المحلي) بالتعاون مع سلطة المياه أهمية الشروع في وضع استراتيجية لدمج النوع الاجتماعي في القطاع البيئي (بالتركيز على النفائيات الصلبة والمياه)، وتلاقى الفريق الوطني في ذلك ليس مع رؤية ورغبة مؤسسة التعاون الدولي الألماني GIZ فحسب بل ومع استعدادها مشكورة لتقديم كل الدعم والرعاية لهذا استراتيجية. ومن هنا شرع الفريق الوطني بالتشاور مع مختلف الأطراف ذات العلاقة وأفضى ذلك إلى تشكيل اللجنة التوجيهية لإعداد استراتيجية النوع الاجتماعي في قطاع البيئة (بالتركيز على المياه والنفائيات الصلبة) برئاسة سكرتير الفريق الوطني ممثل الأمانة العامة لمجلس الوزراء د. تيسير عمرو وعضوية كل من وزارة شؤون المرأة، ووزارة الحكم المحلي وسلطة المياه.

لقد انبرت هذه اللجنة لعملها بمهنية عالية على أساسٍ تشاركي ضم كل الأطراف العاملة في مجال النوع الاجتماعي أو المهتمة به سواء كانت هذه الأطراف رسمية، أكاديمية، بحثية أو من مؤسسات المجتمع المدني وكذلك مؤسسة التعاون الدولي الألماني GIZ التي كانت قد كلفت جهةً استشارية بإعداد دراسة تحليلية للواقع في مجال النوع الاجتماعي وأعقب ذلك قيام اللجنة التوجيهية بعقد ورشة اطلاق العمل التي تمخض عنها تشكيل الفريق الفني وما تلا ذلك من سلسلة اجتماعات امتدت على مدى أكثر من عام سواء للفريق الفني أو اللجنة التوجيهية والتي توجت بصياغة مسودة الاستراتيجية.

تم بعد ذلك استعراض ونقاش مسودة استراتيجية النوع الاجتماعي في اجتماع الفريق الوطني لإدارة النفائيات الصلبة في فلسطين رقم ١١ بتاريخ ٢٠١٢/٥/٢، وأخذ علماء بعزم اللجنة التوجيهية عقد اجتماعات ثنائية مع الوزراء ذوي العلاقة أو من يمثلونهم بهدف الوقوف على ملاحظاتهم والاستفادة من توجيهاتهم وهو ما تم فعلاً.

واستطراداً لذلك قامت اللجنة التوجيهية بعقد ورشة عمل موسعة حضرها كل من معالي وزيرة شؤون المرأة ربيحة ذياب، معالي رئيس سلطة المياه د. شداد العتيلى، عطوفة وكيل وزارة الحكم المحلي رئيس الفريق الوطني لإدارة النفائيات الصلبة في فلسطين، عطوفة د. تيسير عمرو الوكيل المساعد بمجلس الوزراء رئيس اللجنة التوجيهية، وسعادة رئيس برنامج المياه

والنفايات الصلبة في مؤسسة التعاون الدولي الألماني GIZ المهندس نديم ملحم فضلاً عن لفيف من الخبراء والمهتمين وممثلي مؤسسات المجتمع المدني حيث جرى في هذه الورشة الاستماع إلى ملاحظات وتعقيبات المشاركين واتخاذ ما يلزم لاستيعابها وصولاً إلى وضع اللمسات الأخيرة واكمال هذه الاستراتيجية.

إننا في اللجنة التوجيهية نقدر عالياً كل من ساهم في إعداد هذه الخطة الاستراتيجية ونقدر ونثمن عالياً وبشكل خاص مؤسسة التعاون الدولي الألماني GIZ على ما قدمته من دعم مالي وفني هام لإنجازها. والشكر موصول للوزارات ذات العلاقة ولل فريق الوطني لإدارة النفايات الصلبة الذي كان عراب هذه الاستراتيجية وقدم طيلة عملية انتاجها كل الدعم والرعاية والتوجيه، راجين أن يتخذ ما يلزم من اجراءات لتأمين مصادقة مجلس الوزراء عليها ونوصي بأن تتضمن هذه المصادقة بنداً يقضي بتحويل اللجنة التوجيهية إلى إطار مؤسسي لمتابعة تنفيذها.

د. تيسير عمرو

سكرتير الفريق الوطني لإدارة النفايات الصلبة في فلسطين

الوكيل المساعد/الأمانة العامة لمجلس الوزراء

رئيس اللجنة التوجيهية

لاستراتيجية النوع الاجتماعي في قطاع البيئة (بالتركيز على المياه والنفايات الصلبة)

لقد صادق مجلس الوزراء على إستراتيجية النوع الإجماعي في قطاع البيئة (٢٠١٣-٢٠١٧) في جلسته المنعقدة بتاريخ ٢٠١٢/١١/١٣، بحسب قرار مجلس الوزراء رقم: (٣٠٣/٢٥/١٤ م.و.س.ف) لعام ٢٠١٢،

استراتيجية «النوع الإجتماعي في قطاع البيئة (بالتركيز على المياه وإدارة النفايات الصلبة)»

ملخص تنفيذي

تندرج الأراضي الفلسطينية بين الدول التي تعاني من وضع بيئي صعب، ففي مجال المياه تعاني من ندرة الموارد حيث لا يتعدى معدل الفرد الواحد ما مجموعه ٧٠ لتراً فقط في اليوم (سلطة المياه الفلسطينية ٢٠١٠، ومنظمة العفو الدولية ٢٠٠٩) وتعتبر هذه الكمية أقل بكثير من المعدل اليومي والبالغ ١٠٠ لتراً للفرد الواحد وفق توصيات منظمة الصحة العالمية. كما تقل هذه الحصة عن المعدل المتاح في بلدان أخرى في العالم ومنطقة الشرق الأوسط، وفي دراسة أخرى (البنك الدولي ٢٠٠٩) تبين انخفاض معدل استعمال الفرد للمياه لدى السكان الفلسطينيين خلال العقد الماضي، ووجود نقص فعلي في الموارد مع زيادة التكلفة الحقيقية للمياه. فوفقاً للمعايير الإقليمية يعاني الفلسطينيون من أدنى مستويات الوصول إلى موارد المياه العذبة بسبب سيطرة الإحتلال على الموارد المائية. ناهيك عن الوضع المأساوي في بعض المجتمعات الريفية، حيث يضطر الفلسطينيون إلى الحياة بمعدل مياه أقل بكثير من المعدل اليومي للفرد الذي لا يتعدى ٢٠ لتراً يومياً في بعض الحالات وهو الحد الأدنى الموصى به من قبل منظمة الصحة العالمية للاستجابة لاحتياجات حالات الطوارئ. إلا أن معدلات المياه توالى في الإنخفاض على امتداد السنوات السابقة وتناقصت عبر العقود الماضية وفي ظل سياسات الإحتلال المقيدة والمعيقة لاستعمال وتنمية قطاع المياه.

إضافة لما سبق فإن تصريف ومعالجة المياه العادمة يواجه العديد من العقبات، ناهيك عن محدودية توفر هذه الخدمة في العديد من التجمعات. كما تواجه إدارة النفايات الصلبة العديد من التحديات بعضها مرتبط بالوعي والخدمة المقدمة، والبعض الآخر مرتبط بسيطرة الإحتلال الإسرائيلي على الأراضي الفلسطينية، وما يتصل بها من قيود سواء لجهة محاربة المكبات العشوائية أو لجهة تغيير المكبات القديمة خاصة عندما تصل إلى طاقتها الإستيعابية القصوى.

ان هذا الواقع يفرض علينا تطوير استراتيجيات خاصة للإدارة الامثل لموارد المياه الهامه وللنفايات الصلبة في فلسطين، وخاصة في ظل التحديات والسيطرة شبه الكاملة التي يفرضها الإحتلال على الأرض والمياه. ان مشاركة النساء الفاعلة في إدارة المياه والنفايات الصلبة يعتبر عنصراً أساسياً لتحقيق إدارة متكاملة وامثل لمورد المياه الحيوي وللنفايات الصلبة.

وغني عن القول التأكيد بان تطوير إستراتيجية لإدماج النوع الإجتماعي ووضعها موضع التنفيذ في سياق تنفيذ الإستراتيجيات الخاصة بالقطاع البيئي (بالتركيز على المياه وإدارة النفايات الصلبة) يعتبر أحد أهم الروافع للنهوض بهذا القطاع. وهذا يتطلب تحليل وتقييم الواقع الفعلي لسياسات وممارسات المؤسسات ذات العلاقة، والذي أظهر عدداً من التحديات والمعوقات التي تحول دون مشاركة فاعلة للنساء في هذا القطاع الهام، فتطوير مشاركة المرأة في هذا القطاع لن يتأتى فقط عن طريق زيادة مشاركتها، والتي لا تتجاوز ٨٪ في مؤسسات مزودي الخدمات و٣٢٪ في الوزارات والسلطات وعدم وجودها بالكامل في مواقع صنع القرار في هذه المؤسسات، وإن كان العمل على تحسين مشاركة النساء في صنع القرار على درجة عالية من الأهمية، وأيضاً فان استهداف النساء وإدماج قضاياهن واحتياجاتهن في الخطط والسياسات، وتفعيل دورهن في الوصول للموارد والمنافع والفرص يشكل إحدى الركائز الأساسية التي تؤدي الى التكامل في تحقيق مشاركة فاعلة للمرأة وإدارة كاملة ومستدامة في القطاع البيئي.

شددت القرارات والمواثيق الدولية على مشاركة المرأة وإنخراطها في الجهود التنموية المتعلقة بالمياه والبيئة، كذلك شددت على أهمية الجهود المبذولة لإدماج المرأة في إدارة قطاع المياه والبيئة لتعزيز تحقيق أهداف الألفية التنموية المتعلقة بالمياه والبيئة، وللوصول لإدارة متكاملة ومستدامة للقطاعات.

كما أكد القانون الأساسي الفلسطيني وإعلان الإستقلال على المساواة لجميع الفلسطينيين بغض النظر عن عرقهم ودينهم وجنسهم، وأكدت الخطط الوطنية المتعاقبة على أهمية مشاركة النساء في التنمية الاقتصادية والمجتمعية.

تهدف هذه الإستراتيجية لجسر الهوة ما بين متطلبات وواقع مشاركة النساء الفاعلة في القطاع البيئي (بالتركيز على المياه وإدارة النفايات الصلبة) من جهة، ومساهمتها في صنع القرار في هذا القطاع الهام للوصول لإدارة مستدامة وفعالة لهما استناداً

للمنطلقات الدولية والوطنية من جهة أخرى. وتحاول من خلال تحليل الواقع المستند الى الدراسة الأولية والدراسات المختلفة تحليل اسباب ومسببات هذه الفجوة لوضع التدخلات والسياسات والأهداف المختلفة لجسر تلك الهوة.

تنطلق الإستراتيجية من مفهوم النوع الإجتماعي كونه يعني مختلف الأدوار والحقوق والمسؤوليات المرتبطة بالنساء والرجال والعلاقات القائمة بينهم. ويرتبط بحالات اللامساواة في النّفوذ وفي إمكانية الاستفادة من الخيارات والموارد. كما تنطلق من ان المساواة على أساس النوع الإجتماعي وعدم التمييز هو حق أساسي من حقوق الإنسان كفلته المواثيق والمعاهدات الدولية والتزام الأعضاء به. وبالتالي تسعى الإستراتيجية لإدماج النوع الإجتماعي ومن ثم التأكيد على اشراك النساء والرجال على حد سواء في تخطيط وتنفيذ ومتابعة وتقييم السياسات والبرامج في قطاع البيئة بحيث يصبح بإمكان الرجال والنساء الاستفادة من منافع التنمية بشكل متكافئ^١.

تم العمل على هذه الاستراتيجية عبر منهج عمل تشاركي ضم الأطراف الحكومية والأهلية ومزودي الخدمة على اختلافهم، إضافة الى خبراء ومختصين في شؤون المرأة وفي قطاع البيئة. وقد امتد هذا العمل على مدار أكثر من عام، وأنجز من خلال مراحل وخطوات متسلسلة وبمشاركة فاعلة من الشركاء.

وقد تم العمل على تحليل الواقع والفجوة ضمن ثلاث محاور رئيسية مرتبطة بطبيعة التحديات الناجمة، نتاجا لذلك تم اشتقاق تسعة أهداف ١٩ سياسة والعديد من التدخلات ضمن الثلاثة محاور التالية مستندين الى استراتيجيات وتوجهات عالمية^٢ تضمن إدماج النوع الإجتماعي لجسر تلك الهوة الا وهي:

- ✓ محور السياسات: والذي يهدف الى رفع مستوى الاستجابة للسياسات لتصبح حساسة للنوع الاجتماعي ووضع مؤشرات خاصة بالنوع الاجتماعي من خلال استراتيجيات إدماج النوع الاجتماعي
- ✓ محور تمكين النساء المهنيات والذي يهدف الى: مأسسة قطاع البيئة (بالتركيز على المياه وإدارة النفايات الصلبة) من منظور النوع الاجتماعي لتسهم في تواجد وتطوير الكوادر النسائية وتمكين النساء المهنيات من خلال استراتيجيات التمكين
- ✓ محور مشاركة النساء المجتمعية ويهدف الى: تضمين قضايا النوع الاجتماعي في مشاركة النساء المجتمعية في قطاع البيئة (بالتركيز على المياه وإدارة النفايات الصلبة) من خلال استراتيجيات الحقوق والمشاركة.

وقد شملت وثيقة الإستراتيجية هذه عدة اقسام بدءاً بالمقدمة التي تتضمن منهجية إعداد الخطة وخلفية عن دور المرأة في صنع القرار في قطاع البيئة (بالتركيز على المياه والنفايات الصلبة)، كما شملت المنطلقات والمبادئ الأساسية للاستراتيجية، ومن ثم شملت تقييم الوضع الحالي للسياسات وواقع النساء المهنيات والمشاركة المجتمعية للنساء في قطاع البيئة والقضايا الرئيسية الناتجة عن ذلك التحليل، كما شملت الرؤيا والأهداف والسياسات والتدخلات الاستراتيجية ومسؤوليات الأطراف المختلفة، إضافة للمؤشرات لكل منها. كما شملت الملاحق تعاريف عالمية لمصطلحات النوع الاجتماعي وقطاع البيئة، اضافة لتوجهات النوع الإجتماعي التي استندت لها الإستراتيجية.

١ يبين الملحق رقم ٢ مصطلحات النوع الاجتماعي المستخدمة استنادا لتعريفات عالمية

٢ يبين الملحق رقم ١ التوجهات العالمية التي تم الإستناد اليها

فيما يلي سرد للأهداف الإستراتيجية والسياسات المرتبطة بتلك الأهداف والموضحة بشكل تفصيلي في الجزء السادس من الوثيقة:

أولاً: الأهداف الإستراتيجية المندرجة ضمن محور السياسات:

- الهدف الإستراتيجي ١. آليات وأدوات تضمن إدماج قضايا النوع الاجتماعي في القطاع
السياسة ١. آليات وأدوات تضمن تخطيط مستجيب لقضايا النوع الاجتماعي في القطاع.
- السياسة ٢. آليات وأدوات تضمن التطبيق العملي لقضايا النوع الاجتماعي داخل المؤسسات العاملة في القطاع.
- الهدف الإستراتيجي ٢. نظام متابعة وتقييم فعال لضمان تنفيذ السياسات المستجيبة للنوع الاجتماعي
السياسة ٣. تفعيل متابعه تنفيذ الخطط والإستراتيجيات والسياسات من منظور النوع الاجتماعي.
- الهدف الإستراتيجي ٣. اصحاب القرار والعاملين بالقطاع أكثر وعياً وقدرة تجاه السياسات المستجيبة للنوع الاجتماعي
السياسة ٤. تطوير وتنفيذ برامج تدريبية لرفع الوعي وبناء القدرات في التخطيط والتنفيذ الفعال الحساس للنوع الاجتماعي داخل المؤسسات العاملة في القطاع.

ثانياً: الأهداف الإستراتيجية المندرجة ضمن محور تمكين النساء المهنيات

- الهدف الإستراتيجي ٤. مؤسسات قطاع البيئة (بالتكيز على المياه وإدارة النفايات الصلبة) فاعلة من منظور النوع الاجتماعي
تراعي تعيين وتطوير الكادر النسوي
السياسة ٥. إيجاد وحدات النوع الاجتماعي وتفعيلها (هيكلية فاعلة).
- السياسة ٦. مراعاة احتياجات النوع الاجتماعي في التعيينات (سياسات تعيين واضحة).
- السياسة ٧. بناء قدرات العاملين في دوائر الموارد البشرية والتدريب من منظور النوع الاجتماعي.
- السياسة ٨. تطوير والعمل على تطبيق الأنظمة الداخلية واللوائح والتفسيرات الخاصة بالتعيين والتطوير الوظيفي المراعية للنوع الاجتماعي.
- الهدف الإستراتيجي ٥. كوادرنسائية مؤهلة في مواقع صنع القرار
السياسة ٩. تعزيز دور المرأة في المهام الإدارية والفنية.
- السياسة ١٠. تسهيل وصول النساء للمعلومات (فرص جديدة/دورات-تطور تكنولوجي/....).
- السياسة ١١. تقوية التنسيق والتشبيك مع المؤسسات المساندة للمساواة على أساس النوع الاجتماعي.
- السياسة ١٢. تمكين وبناء قدرات النساء المهنيات.
- الهدف الإستراتيجي ٦. ائتلافات فاعلة تعمل على وصول المرأة لصنع القرار في قطاع البيئة
السياسة ١٣. تفعيل سياسات بناء الشراكات والتنسيق والتشبيك ما بين الشركاء في قضايا النوع الاجتماعي في قطاع البيئة.

ثالثاً: الأهداف الإستراتيجية المندرجة ضمن محور مشاركة النساء المجتمعية

- الهدف الإستراتيجي ٧. مشاركة فاعلة للمرأة في قطاع البيئة (بالتكيز على المياه وإدارة النفايات الصلبة) على المستوى المجتمعي
السياسة ١٤. تطوير وتفعيل دور المرأة في مواقع صنع القرار على المستوى المجتمعي في قطاع البيئة (بالتكيز على المياه وإدارة النفايات الصلبة).
- السياسة ١٥. تطوير وتفعيل دور المرأة العاملة في قطاع البيئة (بالتكيز على المياه وإدارة النفايات الصلبة) على المستوى المجتمعي.

السياسة ١٦. إسناد ودعم النساء في المجتمعات المحلية لايصال صوتها في قضايا البيئة (المياه والنفايات الصلبة...).

الهدف الإستراتيجي ٨. مجتمعات محلية اكثر وعيا لأهمية دور المرأة ومشاركتها في قطاع البيئة (بالتركيز على المياه وإدارة النفايات الصلبة)

السياسة ١٧. رفع الوعي المجتمعي لتغيير الصورة النمطية تجاه الايمان بكفاءة المرأة وقدراتها التقنية وأهمية مشاركتها بالقطاع.

الهدف الإستراتيجي ٩. مجتمعات محلية اكثر فاعلية في القطاع وفي الرقابة المجتمعية بما يختص بإدماج قضايا النوع الإجتماعي

السياسة ١٨. تشجيع النساء على المشاركة في العمل التطوعي وربطه بالمسؤولية المجتمعية في القطاع.

السياسة ١٩. تفعيل الرقابة المجتمعية على مؤسسات المجتمع المحلي في تضمين قضايا النوع الاجتماعي في الخطط والسياسات.

١ مقدمة

١,١ مدخل

تعتبر المرأة عنصراً فاعلاً وأساسياً في الحفاظ على البيئة واستعمال مواردها، وقد شكلت الفئة المستهدفة الأهم في برامج التوعية لترشيد استهلاك المياه، والحفاظ على البيئة، وبالرغم من ذلك فإن مساهمتها في صنع القرار في قطاع البيئة (بالتركيز على المياه وإدارة النفايات الصلبة) ما زالت محدودة ودون المستوى المطلوب لتحقيق التكافؤ في الوصول للموارد والحكم.

حيث بينت نتائج الدراسة الأولية ضعف تواجد وتمثيل النساء في القطاع البيئي بالإضافة إلى ضعف مشاركتهن في صنع القرار في المجتمعات المحلية، مما بين أهمية العمل على استراتيجية تعمل على تفعيل دورهن وتوسعى لتحقيق الأهداف الوطنية في إدارة متكاملة وكفؤة للموارد المائية لتحقيق استدامة المصادر المائية كما بينتها الاستراتيجية الوطنية للمياه وإستراتيجية البيئة القطاعية. ولتحقيق «استدامة إدارة النفايات الصلبة التي تضمن الاستخدام الأمثل للموارد وحماية البيئة» كما بينتها الإستراتيجية الوطنية لإدارة النفايات الصلبة وإستراتيجية البيئة القطاعية.

وبالمقابل نصت المواثيق والمعاهدات والإتفاقيات الدولية على أهمية تعزيز العدالة والمساواة بين الجنسين، كما وبينت استراتيجية النوع الإجتماعي عبر القطاعية والتي تقودها وزارة شؤون المرأة، وخطة التنمية الوطنية أهمية اشراك النساء في جميع القطاعات وتعزيز تمثيلهن ومشاركتهن لتحقيق التنمية الإقتصادية والإجتماعية المستدامة. كما بينت العديد من القرارات والإتفاقيات الدولية المرتبطة بالقطاع البيئي أهمية اشراك وتمثيل النساء لتحقيق إدارة متكاملة وكفؤة لمصدر المياه الحيوي وللنفايات الصلبة.

وكنتيجة لذلك كان لا بد من اجراء دراسة لتحليل واقع النساء في القطاع البيئي(بالتركيز على المياه وإدارة النفايات الصلبة) ولواقع مشاركتهن وتمثيلهن في مواقع صنع القرار بدعم من التعاون الدولي الألماني، وقد نجحت هذه الدراسة بتسليط الضوء على ضعف تواجد النساء في هذا القطاع الحيوي ، مما حدا باصحاب العلاقة من وزارات وهيئات وسلطات حكومية وقطاع أهلي المساهمة في العمل على خطة وطنية لرفع وتعزيز دور النساء في هذا القطاع . وتأتي هذه الإستراتيجية كنتاج عمل متواصل ودؤوب لفرق وطنية، تعمل في القطاع وممثله للأطراف المختلفة، على مدى يزيد عن العام من أيار ٢٠١١ وحتى تموز ٢٠١٢.

١,٢ المنهجية

تم تطوير الاستراتيجية من خلال عدة مراحل وخطوات متسلسلة وبعده أشكال تميزت بمشاركة واسعة وفاعلة للجهات الحكومية العاملة في هذا القطاع والقطاع الأهلي الشريك بإدارة هذا القطاع، وقد ضمت كل من وزارة الحكم المحلي، والفريق الوطني لإدارة النفايات الصلبة في فلسطين، وسلطة المياه الفلسطينية، ووزارة شؤون البيئة، ووزارة الزراعة، ووزارة شؤون المرأة إضافة إلى العديد من البلديات، والمجالس المحلية من مقدمي الخدمات، والجامعات والخبراء بالمجال. وتبين قائمة المشاركين في بداية الوثيقة هذا التنوع في مشاركة أصحاب العلاقة. وتتلخص هذه المراحل والخطوات بما يلي:

المرحلة التحضيرية

١. إنهاء العمل على الدراسة الأولية لتحليل الواقع ونقاش نتائجها مع الشركاء وأصحاب العلاقة.
٢. اللقاء مع الشركاء والنقاش معهم لاستشراء الرؤية وما تقتضيه من الآليات.
٣. عقد ورشة الإطلاق وتحديد محاور الإستراتيجية وتشكيل ثلاث مجموعات للعمل على المحاور الرئيسية والمتمثلة بمحور السياسات، ومحور تمكين المهنيات في المؤسسات العاملة في القطاع، ومحور مشاركة النساء المحلية باشراف كافة الأطراف.

مرحلة تحليل الواقع:

١. قامت كل مجموعة من المجموعات الثلاث (السياسات والمؤسسات والمجتمع المحلي) بتحليل الواقع من خلال ثلاثة أيام عمل لكل منها، اعتمدت أيام العمل على أدوات التحليل والمبدأ التشاركي بالعمل، حيث حصلت كل مجموعة على النتائج التالية:

- التحليل الرباعي (SWOT).

- استنتاج القضايا ذات العلاقة من التحليل السابق.
- تشكيل شجرة المشاكل.
- تم عقد ورشة عمل مشتركة للمجموعات حيث تم نقاش التحليل بشكل شامل واعادة ترتيب الجوانب المختلفة.

مرحلة اعداد الاهداف والسياسات الاستراتيجية:

٢. وضع الاهداف الإستراتيجية في ورشة العمل المشتركة وتشكيل شجرة الاهداف.
 ٣. قامت كل مجموعة من المجموعات الثلاث باعداد السياسات والتدخلات الإستراتيجية والمؤشرات من خلال يومين عمل لكل منها، اعتمدت أيام العمل على أدوات التحليل والمبدأ التشاركي بالعمل، حيث حصلت كل مجموعة على النتائج التالية:
 - تحديد السياسات والتدخلات لتحقيق الاهداف.
 - بلورة وتحديد المؤشرات لكل من الاهداف والسياسات والتدخلات.
 ٤. اعداد مسودة الإستراتيجية
 ٥. عقد ورشة عمل مشتركة لنقاش مسودة الإستراتيجية وجوانبها المختلفة (الاهداف والسياسات والتدخلات والمؤشرات لكل منها) مع جميع الفرق المشكلة من الأطراف العاملة في القطاع وتم التأكيد على الرؤيا والمبادئ الأساسية والجهة المنفذة للتدخلات.
 ٦. النقاش التفصيلي من خلال اجتماعات منفصلة لجوانب الإستراتيجية المتعددة مع صناع القرار في قطاع البيئة (بالتركيز على المياه وإدارة النفايات الصلبة) في كل من سلطة المياه الفلسطينية، والفريق الوطني لإدارة النفايات الصلبة، وزارة شؤون المرأة، ووزارة شؤون البيئة، والإئتلاف الأهلي البيئي، واتحاد مزودي خدمات المياه، حيث أبدى الجميع التزامهم بالإستراتيجية.
 ٧. وضع الصياغة النهائية للاستراتيجية: توجت المراحل السابقة بورشة عمل نهائية اعتمدت الاهداف والسياسات والتدخلات وحددت مهام الأطراف ذات الصلة والجهات الرئيسة المنفذه، وتلا ذلك تحرير الصياغة النهائية للاستراتيجية.
- وقد أشرفت اللجنة التوجيهية الممثلة من وزارة الحكم المحلي، والفريق الوطني لإدارة النفايات الصلبة في فلسطين، وسلطة المياه الفلسطينية، ووزارة شؤون المرأة على كافة مراحل إعداد الإستراتيجية.
- وقد تم الإستناد الى الإتجاهات / المقاربات التالية عند التحليل وإعداد الإستراتيجية: (يبين الملحق رقم ١ هذه التوجهات بالتفصيل)

- إدماج قضايا النوع الإجتماعي في القطاع-Mainstreaming.
- تمكين النساء والكوادر النسوية العاملة Empowerment.
- مشاركة النساء في جميع مجالات الحياه وفي جوانب التنمية المختلفة Participation.
- حق المرأة في المشاركة بالتنمية وإدارة الموارد (التوجه المبني على الحقوق): Rights Based Approach

١,٣ خلفية عامه عن واقع «المرأة في المواقع القيادية وصنع القرار في قطاع البيئة (بالتركيز على المياه وإدارة النفايات الصلبة)» استنادا للدراسة الأولية

تعاني المرأة الفلسطينية العديد من التحديات المرتبطة بالسياق العام والواقع السياسي والإقتصادي، كما تعاني من الموروثات السلبية والثقافة المجتمعية التي تركز النمطية والتقليدية في النظرة للنساء، وتعاني من القوانين والأنظمة والسياسات والهياكل الذكورية التي تنفذ هذه الأنظمة والقوانين ٣.

٣ وزارة شؤون المرأة، وثيقة الإستراتيجية الوطنية عبر القطاعية لتعزيز المساواة والعدالة بين الجنسين ٢٠١١-٢٠١٣

وعلى وجه التحديد وفيما يتعلق بواقع المرأة في المواقع القيادية وصنع القرار في قطاع البيئة (بالتركيز على المياه وإدارة النفايات الصلبة) أشارت الدراسة الأولية لتحليل الواقع والتي سبقت إعداد الإستراتيجية ٤ الى نتيجة رئيسية مفادها: وجود ضعف كبير في مستوى تمثيل المرأة في قطاع المياه والصرف الصحي، لا يتعدى نسبة ٨ ٪ في المتوسط في المؤسسات المقدمة للخدمات، وحوالي ٣٢ ٪ في الوزارات والمؤسسات الرسمية ذات الصلة. كما يندر تمثيل المرأة في الوظائف الفنية والمتخصصة وفي المناصب القيادية. ففي المؤسسات المقدمة للخدمات تحتل المرأة ما نسبته ١١ ٪ فقط في المتوسط من مناصب الإدارة العليا من الدرجة الثانية، بينما لم تحتل أي منصب قيادي من الصف الأول. بالمقابل احتلت المرأة ٤ ٪ فقط من صفوف المناصب الإدارية العليا من الدرجة الثانية في الهيئات الفلسطينية الرسمية ذات الصلة، وحوالي ٢٠ ٪ من وظائف الدرجة الإدارية الثالثة، على الرغم من أن النساء يشكلن نحو ٣٠ ٪ من موظفي هذه الهيئات، بينما لوحظ التواجد المكثف للمرأة في وظائف السكرتاريا والعمل الإداري.

يمكن تفسير هذه النتائج من خلال النظر إليها ضمن البيانات والمعطيات الوطنية التي تشير إلى فجوة واضحة في معدلات مشاركة المرأة في القوة العاملة وارتفاع مشاركتها في الأدوار التقليدية مقارنة بالأدوار غير التقليدية. كما كشفت الدراسات الوطنية حول النظرة تجاه المرأة عن مواقف وتوجهات سلبية ماثلة. وعلى الرغم من أن بيانات قطاع البيئة (بالتركيز على المياه وإدارة النفايات الصلبة) تشير إلى معدلات أدنى من التمثيل للمرأة إلا أن نظام التعليم الفلسطيني يوفر الفرص المتكافئة للنساء اللواتي يشكلن نحو ٥٠ ٪ من الطلاب في مراحل الدراسة الأساسية والثانوية والتعليم العالي، وحوالي ثلث الطلاب في التخصصات الهندسية والتقنية.

كشفت النتائج عن تقدم نسبة كبيرة من النساء ذوات التأهيل العالي بطلبات للحصول على عمل في هذا القطاع واستعدادهن لتنفيذ مختلف المهام والواجبات المطلوبة في العمل إلا أنه هناك العديد من الممارسات التي تعيق دخولهن إلى ميدان العمل، وكما تبين العديد من الممارسات التي تحبط التطور والتقدم المهني للعديد من النساء المهنيات المتواجدات في القطاع.

تتجلى التحديات التي تواجه المرأة بالقطاع بالأساس في التالي:

- محدودية فرص الحصول على العمل في هذا القطاع.
- الوصمة الإجتماعية الناتجة عن التقسيم التقليدي للعمل، والذي يقلل من عدد المهنيات ويكلفهن بمهام مكتبية، كما ويحصر الكوادر النسائية العاملة في القطاع في اعمال تقليدية.
- إنخفاض الأجور والعلاوات التي تعطى للمرأة للقيام بنفس الوظائف التي يقوم بها الرجل.
- محدودية التدريب وبناء القدرات والفرص المهنية، وتدني مستوى المعلومات المتوفرة.
- تدني مستوى المشاركة في صنع القرار.
- اما التحدي الأكثر أهمية فيتمثل في القيود المفروضة على إمكانيات التقدم الوظيفي أمام المرأة العاملة في القطاع.

كذلك كشف التحليل عن أسباب ضعف تمثيل النساء والتمثلة بأسباب مرتبطة بالنظرة والمفاهيم المتعلقة بالنوع الإجتماعي وبأسباب هيكلية مختلفة. ويعود السبب الرئيس وراء ذلك إلى النظرة السلبية تجاه عمل المرأة والمفاهيم المرتبطة بالتقسيم التقليدي للعمل بين الجنسين، حيث تبين ضعف وجود المهنيات والمهندسات في المجال، كما تبين قلة تواجد النساء المهنيات في العمل الميداني، وحصرن في العمل المكتبي، كما إنعكست بدورها في الممارسات التمييزية في التوظيف والتقدم الوظيفي والتي تشير إليها بوضوح الإحصاءات التي تظهر ضعف تمثيل المرأة في القطاع ككل وفي المناصب القيادية بشكل خاص في هذا القطاع.

برز تواجد المرأة في المناصب القيادية على المستوى المحلي من خلال إنتخابات المجالس المحلية التي جرت بين الأعوام ٢٠٠٤ - ٢٠٠٦ إلا ان التجربة بينت محاولات تهميش النساء في العديد من المجالس المحلية مما استدعى إستهدافهن بالكثير من جهود

٤ التعاون الدولي الألماني: اوبتيموم للاستشارات والتدريب - م. رنده هلال : دراسة تحليل وضع المرأة في قطاعي المياه وإدارة النفايات الصلبة- واقع تمثيل المرأة في المناصب

التمكين وبناء القدرات لرفع مستوى مشاركتهن. وبالرغم من أن وجود المرأة في مناصب قيادية في المجتمع المحلي قد ساهم في تشجيع مشاركة المرأة عموماً على المستوى المحلي إلا أن مشاركة المرأة في المجالس المحلية في لجان المياه والبيئة لا تزال محدودة. كما بينت الدراسة وجود بعض المشاريع والتدخلات الموجهة للمجتمع المحلي والتي استطاعت إشراك المرأة في إدارة الموارد، مما أدى إلى زيادة الفائدة والأثر، وهذا يشير لأهمية منهجية هذا الإشراك وتعميم استخدامه من قبل جميع الأطراف ذات العلاقة وتعميم منظور النوع الاجتماعي في التدخلات المختلفة، كما يشير لأهمية إشراك مقدمي الخدمات في تنفيذ هذه الخطة الاستراتيجية لإدماج النوع الاجتماعي في السياسات والتنفيذ والتمكين وإشراك النساء في صنع القرار.

من ناحية أخرى، كشف مسح المؤسسات والتدخلات النسوية عن جهود متدنية بذلت في مجال تمكين المرأة المهنية العاملة في القطاع، في حين تم إحراز بعض النجاح في تنفيذ تدخل شامل هادف إلى زيادة المشاركة السياسية للمرأة، مما أدى إلى زيادة مشاركة المرأة على مستوى القرار السياسي في المجلس التشريعي الفلسطيني والمجالس المحلية. مستفيدين من تلك التجربة، نستطيع القول بان من شأن الجهود المشتركة والمنظمة المبذولة من قبل الجهات الرسمية والأهلية، من قبل المؤسسات النسوية ومنظمات المجتمع المدني بمشاركة مختلف الأطراف ذات العلاقة ان تمهد الطريق لتحقيق التغيير المنشود نحو زيادة مشاركة النساء في القطاع.

وبينت الدراسة الأولية الحاجة لوضع استراتيجية شاملة لإدماج وتعميم النوع الاجتماعي في قطاع البيئة من أجل دعم المشاركة المتكافئة للمرأة، وإتاحة الفرص أمامها وتكافؤها وضمان وصولها إلى مواقع صنع القرار في القطاع على مختلف المستويات.

٢ المنطلقات العامة للإستراتيجية

ترتكز الإستراتيجية على العديد من المرجعيات الوطنية والدولية، وعلى العديد من التعهدات الحكومية للعديد من القرارات والمواثيق الدولية في القطاع.

٢,١ المرجعية العامة للإستراتيجية

٢,٢ إعلان الاستقلال الذي أقر من قبل المجلس الوطني عام ١٩٨٨ والذي ينص على عدم التمييز في الحقوق العامة على أساس الجنس.

- القانون الأساسي لدولة فلسطين وما يشمله من مواد كفلت المساواة في التعليم والعمل وأمام القانون وجعلت من البيئة مسؤولية وطنية.
- الإستراتيجية الوطنية للمرأة الفلسطينية والتي أقرت عام ١٩٩٧ وتعتمد على وثائق المؤتمرات الدولية والإقليمية بما فيها "اتفاقية الغاء كافة اشكال التمييز ضد المرأة".
- المؤتمر الدولي الرابع للمرأة الذي عقد في بيجين وعلان ومنهاج عمل بيجين.
- قرار مجلس الوزراء رقم (١٣/٥/٠١/م.و/س.ف) لعام ٢٠٠٩ بشأن إدماج النوع الاجتماعي في عملية اعداد الموازنة للحكومة.
- قرار مجلس الوزراء رقم (١٢/٦٥/٠٨/م.و/س.ف) لعام ٢٠٠٨ الخاص بتشكيل وحدات النوع الاجتماعي.
- قرار مجلس الأمن الدولي رقم ١٣٢٥ للتعامل مع المرأة في أوقات النزاع المسلح.
- الوثيقة الحقوقية للمرأة الفلسطينية لعام ٢٠٠٨.
- وثيقة الإستراتيجية الوطنية عبر القطاعية لتعزيز المساواة والعدالة بين الجنسين ٢٠١١-٢٠١٣.
- الإستراتيجية الوطنية لإدارة النفايات الصلبة في فلسطين ٢٠١٠-٢٠١٤.
- الإستراتيجية الوطنية القطاعية للمياه والمياه العادمة في فلسطين ٢٠١١-٢٠١٣.
- الإستراتيجية الوطنية للحكم المحلي ٢٠١٠-٢٠١٤.
- استراتيجية البيئة القطاعية ٢٠١١-٢٠١٣.

٢,٣ التعهدات الدولية من قبل الحكومات والشركاء:

- قدمت الحكومات ووكالات التنمية تعهدات بدعم المساواة بين النساء والرجال وباستخدام رؤية مراعية لمتطلبات النوع الاجتماعي في البرامج والمشاريع، بما في ذلك تلك المتصلة بالمياه والبيئة. وتشمل التعهدات الخاصة ما يلي:
- تمت مناقشة النتائج ومتابعة العشرية الدولية لإمدادات مياه الشرب والصرف الصحي (١٩٨١-١٩٩٠) من خلال استشارات جرت في نيودلهي في العام ١٩٩٠. وعلى الرغم من أن تلك الاستشارات اقتصرت على مناقشة المسائل المتصلة بالنوع الاجتماعي، إلا انه كانت هناك دعوة واضحة نحو رفع مستوى تمثيل النساء في صنع القرار وإدارة الموارد المائية.
 - يقر بيان دبلن (١٩٩٢) الذي وقعت عليه ما يزيد ١٠٠ دولة بأن النساء يضطلعن بدور مركزي في توفير وإدارة وحفظ الموارد المائية. ويقر كذلك بالدور المحوري الذي تضطلع به النساء كمزودات ومستعملات وحارسات للبيئة الحية، وبضرورة أن تنعكس تلك الحقيقة في كافة الترتيبات المؤسسية الموجهة نحو تنمية وإدارة الموارد المائية.

- وأكد قرار الجمعية العمومية رقم ١٢٩/٤٥ بشأن تنفيذ استراتيجية نيروبي على أهمية الإدماج الكامل للمرأة في عملية التنمية، وأشار إلى مشاركة النساء النشطة بشكل خاص في إدارة النظم الإيكولوجية ومكافحة التدهور البيئي (على المستويات الوطنية والدولية (برنامج الأمم المتحدة للبيئة، ١٩٩٢).
- ينص المبدأ ٢٠ من إعلان ريودي جنيرو(١٩٩٢) على أن " للنساء دور حيوي في إدارة البيئة والتنمية. وبالتالي فإن مشاركة النساء الكاملة شرط أساسي من أجل تحقيق "التنمية المستدامة". ويتضمن جدول أعمال ٢١ (١٩٩٢) فصلا حول النساء والتنمية المستدامة (الفصل ٢٤) وفصلا حول إدارة الموارد المائية (الفصل ١٨)
- وألقت قاعدة عمل بيكين (١٩٩٥) الضوء على المسائل البيئية كإحدى المكونات الأساسية للهاجس المتمثل في «حالات لامساواة النوع الاجتماعي في إدارة وحفظ الموارد الطبيعية وفي المحافظة على البيئة». وقد تم الاتفاق على ثلاثة أهداف استراتيجية، وهي على التوالي:
 ١. إشراك النساء بفعالية في عملية صنع القرار على صعيد البيئة على كافة المستويات.
 ٢. إدراج فعاليات ورؤى النوع الاجتماعي في السياسات والبرامج من أجل تحقيق التنمية المستدامة.
 ٣. دعم او وضع آليات لتقييم أثر سياسات التنمية والسياسات البيئية على النساء.
- تضمنت خطة جوهانسبورغ تنفيذ مقررات القمة العالمية حول التنمية المستدامة للعام ٢٠٠٢، في الفقرة ٢٥ (أ) منها، اتفاقا بين الحكومات على: « دعم بناء القدرات من أجل تطوير البنية الأساسية والخدمات المياه والصرف الصحي بما يضمن أن تلبي تلك البنية الأساسية وتلك الخدمات احتياجات الفقراء وأن تكون مستجيبة لمتطلبات النوع الاجتماعي».
- أعلنت الجمعية العامة للأمم المتحدة في ديسمبر ٢٠٠٣ (قرار رقم ٢١٧/٥٨) الفترة الممتدة بين ٢٠٠٥ و٢٠١٥ عشرية دولية للإجراء العملي «الماء من أجل الحياة» ودعت إلى ضرورة التركيز على تنفيذ البرامج والمشاريع المتصلة بالمياه «مع التركيز في ذات الوقت على ضمان مشاركة وانخراط النساء في جهود التنمية على صعيد المياه....»
- تتضمن أهداف التنمية للألفية التي تأتي في نفس الإطار الزمني لعشرية الإجراء العملي «الماء من أجل الحياة» أهداف ٢٠١٥ حول مساواة النوع الاجتماعي وتمكين النساء وكذلك حول الماء المأمون والصرف الصحي.

٣ تقييم الوضع الحالي والقضايا الرئيسية

أشارت نتائج تحليل الواقع (من خلال الدراسة الأولية ولقاءات الشركاء لتحليل الواقع) الى وجود العديد من القضايا والاشكالات والتي تؤدي الى ضعف تواجد وتمثيل النساء في القطاع البيئي (بالتركيز على المياه وإدارة النفايات الصلبة) تتمحور أبرز تلك القضايا والإشكالات حول:

- ✓ ضعف السياسات المستجيبة للنوع الاجتماعي.
 - ✓ ضعف الواقع المؤسسي في مجال زيادة عدد وتطوير واقع الكادر النسوي وضعف إسناد النساء المهنيات.
 - ✓ ضعف اشراك النساء في المجتمعات المحلية في القطاع البيئي.
- وقد ارتبطت العديد من تلك القضايا وتشابكت وتعددت مفاصلها، مما استدعى التحليل المعمق لإستنباط استراتيجيات العمل لمواجهتها، كما بين تحليل الواقع أن جذر المشكلة لتلك الجوانب جميعها ارتبط بضعف الوعي المجتمعي تجاه أهمية دور ومكانة المرأة وانعكاس ذلك على المجتمعات المحلية والنساء وصناع القرار.

على أية حال يمكن تصنيف مخرجات هذا التشخيص وفقاً للمحاور التي سبق الإشارة إليها كما يلي:

٣,١ القضايا المرتبطة بمحور السياسات

إن الانطلاق نحو تطوير هذه الاستراتيجية تطلب تحليل وتقييم الواقع الفعلي للسياسات التي تتبناها وتعلن عنها المؤسسات ذات العلاقة في قطاع البيئي (بالتركيز على المياه وإدارة النفايات الصلبة)، والذي أظهر عدد من التحديات والمعوقات التي تحول دون مشاركة فاعلة للنساء في هذا القطاع الهام، فتطوير مشاركة المرأة في هذا القطاع لن تأتي فقط عن طريق زيادة مشاركتها في مواقع صنع القرار في هذه المؤسسات وإن كانت على درجة عالية من الأهمية، وإنما أيضا باستهداف النساء وادماج قضاياهن واحتياجاتهن في الخطط والسياسات، وهذا بدوره يشكل إحدى الركائز الأساسية التي تؤدي الى التكامل في تحقيق مشاركة فاعلة للمرأة في قطاع البيئي.

إن تحليل وتقييم واقع الخطط والسياسات لهذه المؤسسات دل على أنها خلت من أي إشارات تستبعد أو تستثني النساء، إلا أنها في الوقت نفسه لا تتضمن أي تحسس لقضايا النوع الاجتماعي، مما يحفز الإرادة السياسية للدفع قدما نحو إنجازات حقيقية فعالة تمكن من زيادة مشاركة المرأة في هذا القطاع، أخذين بالحسبان الفكرة العامة والثقافة المجتمعية السائدة التي تنظر إلى هذا القطاع كأحد قطاعات البنية التحتية التي تختص بعمل الرجال دوناً عن النساء. وقد أظهر تحليل الواقع في محور وقضايا السياسات ما يلي:

- ✓ أولاً: ضعف التخطيط الاستراتيجي للمؤسسات الشريكة بشكل عام ومن منظور النوع الاجتماعي.
- ✓ ثانياً: غياب الأدوات والآليات التي تضمن التطبيق العملي لقضايا النوع الاجتماعي.
- ✓ ثالثاً: ضعف آليات المتابعة والتقييم في المؤسسات على المستوى العام وفي قضايا النوع الاجتماعي.

واشتملت تلك الجوانب على التالي:

أولاً: ضعف التخطيط الاستراتيجي للمؤسسات الشريكة بشكل عام ومن منظور النوع الاجتماعي بشكل خاص وهذا يعزى للواقع التالي:

١. ضعف الوعي والخبرات في قضايا النوع الاجتماعي:

إن العمل في المؤسسات بدأ يتجه نحو التخطيط الاستراتيجي الشامل والمتكامل، والخبرات في هذا المجال ما زالت حديثة في فلسطين، لأسباب عديدة يقف الاحتلال على رأسها، فلم يكن بالإمكان اعتماد نهج التخطيط الاستراتيجي في ظل ظروف غير مستقرة يحيطها التهديد الدائم، وهذا بدوره انعكس على ضعف الخبرات وتراكمها في مجال التخطيط الاستراتيجي بشكل عام

ومن منظور النوع الاجتماعي بشكل خاص، فهذا المجال يحتاج لوعي وخبرات فنية متخصصة نفتقد لها، لتستطيع ترجمة هذه القضايا والاحتياجات في سياسات المؤسسات العاملة في قطاع البيئة (بالتركيز على المياه وإدارة النفايات الصلبة) خاصة، التي ما زالت تصنف ضمن مجالات العمل الذكوري .

٢. ضعف الإرادة السياسية في الإستجابة لسياسات النوع الاجتماعي:

تشكل الإرادة السياسية أولى الخطوات الهامة نحو رفع مستوى استجابة السياسات لتصبح حساسة لقضايا النوع الاجتماعي في المؤسسات الفاعلة في القطاع البيئي، والتي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بمدى الوعي والخبرات في هذا المجال وتحديداً لدى صناع القرار، وتحليل الواقع يشير إلى ضعف الوعي الكافي بهذه القضايا حتى الآن لدى صناع القرار، وليس هناك ما يشير إلى وجود رفض أو نفور لدى الإرادة السياسية، وإنما إلى ضعف المعرفة والوعي الكافيين بقضايا النوع الاجتماعي، والذي ينعكس سلباً على ضعف في الإرادة السياسية الفاعلة التي تعمل على توجيه الخطط الاستراتيجية والرؤيا لتكون حساسة لقضايا النوع الاجتماعي، فجميع المبادرات التي تمت مع الجهات ذات العلاقة لاقت قبولا من قبل الإرادة السياسية في مؤسسات قطاع البيئة (بالتركيز على المياه وإدارة النفايات الصلبة)، ومثال على ذلك مشاركة جميع الأطراف في وضع هذه الاستراتيجية والتي يؤمل أن يتم تبنيها وترجمتها من قبل الإرادة السياسية في هذه المؤسسات.

ثانياً: غياب الأدوات والآليات التي تضمن التطبيق العملي لقضايا النوع الاجتماعي والتي اشتملت على:

١. ضعف في وجود مؤشرات ذات علاقة بقضايا النوع الاجتماعي:

بينت العديد من تقييمات المؤسسات العاملة في قطاعي المياه وإدارة النفايات الصلبة افتقارها إلى اعتماد مؤشرات لقضايا النوع الاجتماعي تقيس الإنجاز والتقدم، والتي تشكل إحدى الأدوات الهامة التي يمكن أن تدفع باتجاه إنجازات حقيقية في إدماج قضايا النوع الاجتماعي في هذا القطاع، وغياب وضع هذه المؤشرات ضمن الخطط والسياسات يعود بالأساس إلى ضعف تحسس هذه الخطط سواء الخطط الاستراتيجية أو العملية لقضايا النوع الاجتماعي في قطاع البيئة (بالتركيز على المياه وإدارة النفايات الصلبة).

٢. الموازنات في مؤسسات قطاع البيئة (بالتركيز على المياه وإدارة النفايات الصلبة) غير حساسة للنوع الاجتماعي:

بالرغم من صدور قرار من مجلس الوزراء لتبني موازنات حساسة للنوع الاجتماعي، إلا أن موازنات غالبية المؤسسات العاملة في قطاعي المياه والنفايات الصلبة ما زالت غير مستجيبة للنوع الاجتماعي، وأسباب ذلك تعود بكل بساطة إلى افتراض أن البرامج والمشاريع المنفذة تستهدف كلا الجنسين دون تمييز، إلا أن واقع الحال والدراسات والأرقام لا تظهر ولا تعكس ذلك، مما يستدعي استخدام هذه الاداة بشكل فاعل لتحقيق نوع من التوازن في استهداف الجنسين.

٣. غياب الأدوات والخبرات الفنية اللازمة لإحداث عملية الدمج لقضايا النوع الاجتماعي:

يشير الواقع الحالي إلى غياب الأدوات والخبرات الفنية اللازمة لإحداث عملية الدمج لقضايا النوع الاجتماعي في مؤسسات قطاع البيئة (بالتركيز على المياه وإدارة النفايات الصلبة)، سواء على مستوى اللوائح التنفيذية والأنظمة أو أوراق السياسات والنماذج المستخدمة، فثقافة النوع الاجتماعي هي ثقافة جديدة بالإطار العام والعمل على مأسستها ضمن أطر مؤسساتية يحتاج لأدوات وآليات تحتاج لخبرات فنية متخصصة تفتقر غالبية المؤسسات إليها، مما يحول دون تحقيق تقدم في هذا المجال.

٤. ضعف الوعي بالقوانين والأنظمة وضرورة استجابتها لقضايا النوع الاجتماعي:

تشكل التشريعات والأنظمة الإطار القانوني لأي قطاع ومراجعة هذه التشريعات والأنظمة من منظور النوع الاجتماعي من شأنه أن يعزز مشاركة المرأة في قطاع المياه، كما أصبح عليه الحال عند تعديل نظام انتخاب الهيئات المحلية الذي أعطي كوتا لضمان مشاركة المرأة في هذه الهيئات بحيث ارتفعت نسبة مشاركتها الى ٢٠٪. ان المؤسسات العاملة في قطاع البيئة (بالتركيز على المياه وإدارة النفايات الصلبة) تحتكم إلى عدد من المرجعيات والقوانين والأنظمة التي تحتاج لمراجعة لضمان حساسيتها لقضايا النوع الاجتماعي لتمكين من مشاركة أوسع للنساء في هذا القطاع، اما على الجانب الآخر فقد تمت الإشارة الى ضعف وجود الوعي الكافي وخصوصا لدى النساء بالقوانين والأنظمة التي تحكم عمل هذه المؤسسات مما أدى الى عدم الاستفادة المثلى من هذه القوانين والأنظمة لصالح تفعيل مشاركة المرأة وإدماج قضايا النوع الاجتماعي في هذا القطاع.

٥. ضعف وجود لوائح تنفيذية وأنظمة تضمن تطبيق القضايا المرتبطة بالنوع الاجتماعي:

تفتقر المؤسسات العاملة في قطاع البيئة (بالتركيز على المياه وإدارة النفايات الصلبة) الى وجود لوائح تنفيذية وأنظمة من شأنها تنظيم وتيسير عملية إدماج قضايا النوع الاجتماعي، فقضايا النوع الاجتماعي تتأثر بشكل كبير بثقافة الاشخاص واضعي ومنفذي السياسات مما يجعلها بين مد وجزر تبعا لرؤية واهتمامات وتفسيرات المسؤولين، ووجود مثل هذه اللوائح يساهم بشكل جدي في تصويب الكثير من القضايا لصالح النوع الاجتماعي ولصالح مأسسة أطر ناظمة تحكمها المهنية في تنفيذ القوانين.

٦. عدم أو ضعف وجود أدلة إجراءات واضحة في العمل:

ان ضعف وغياب وجود أدلة إجراءات في مؤسسات قطاع البيئة (بالتركيز على المياه وإدارة النفايات الصلبة) في عدد من المجالات الهامة مثل التخطيط والشكاوى أدى بدوره الى عدم التنبه أو إسقاط احتياجات وقضايا النوع الاجتماعي في عمل هذه المؤسسات، وجعل عملية الإدماج عرضة لتقديرات الأشخاص المسؤولين واهتماماتهم التي تتأثر بالثقافة المجتمعية السائدة في كثير من الاحيان والتي تختلف من شخص لآخر، وان كان بشكل غير مقصود. مما أدى الى غياب الدور الفاعل للنساء في هذا القطاع سواء على مستوى تواجدهن في مواقع صناعة القرار او بعملية الإدماج ضمن السياسات والخطط، فالعمل على توفير هذه الأدلة المستجيبة لقضايا النوع الاجتماعي يعتبر أداة ووسيلة داعمة نحو مأسسة العمل بشكل عام ومن منظور النوع الاجتماعي بشكل خاص، والتي يمكن اعدادها ضمن إرشادات وأسس ومبادئ متعارف عليها لدى الجميع.

ثالثا: ضعف آليات المتابعة والتقييم في المؤسسات على المستوى العام وفي قضايا النوع الاجتماعي بشكل خاص

تبين من خلال تحليل الواقع ان قضايا المتابعة والتقييم على مستوى السياسات العامة غير فاعلة بالشكل المطلوب وهذا بدوره يفسر ضعف هذه الآليات في قضايا النوع الاجتماعي بشكل خاص ويعود ذلك للعديد من الأسباب أهمها:

١. ضعف فعالية وحدات الشكاوى والرقابة في المؤسسات وضعف حساسيتها لقضايا النوع الاجتماعي

إن هذه الوحدات لم تلقى حتى الآن الاهتمام الخاص سواء من قبل المؤسسات أو من قبل الاشخاص العاملين فيها، بالرغم من أهمية دورها في عملية تصويب أداء المؤسسات والذي يشمل أيضا أداءها من منظور النوع الاجتماعي، فلا يوجد إجراءات مكتوبة ومعقدة داخل المؤسسات حول قضايا التحرش على سبيل المثال أو العنف المبني على أساس النوع الاجتماعي وهذه إحدى القضايا الهامة التي يمكن إضافتها ضمن مهام هذه الوحدات والتي تصب في تأدية هذه الوحدات لمهامها بالشكل الأمثل، لا سيما في ظل تخوف النساء عادة من تقديم الشكاوى أما لأسباب مجتمعية وثقافية، أو لعدم وجود إجراءات حماية كافية متعارف عليها لدى هذه المؤسسات لمقدمي الشكاوى. كما ان لوحدة الرقابة في مؤسسات قطاع البيئة (بالتركيز على المياه وإدارة النفايات الصلبة) كثير من القضايا ذات العلاقة بالنوع الاجتماعي مثل مشاركة النساء المنتخبات في الهيئات المحلية في الاجتماعات وفي صنع القرار. ومن الجدير ذكره ان لوزارة الحكم المحلي صلاحية الإشراف على الهيئات المحلية وبالتالي امكانية ان تندرج دائرة الشكاوى تحت الادارة العامة للرقابة والتوجيه في الوزارة.

٢. ضعف في آليات المتابعة والتقييم من منظور النوع الاجتماعي من قبل المؤسسات الرسمية ذات الاختصاص

تورد وزارة التخطيط ووزارة شؤون المرأة ضمن خططهما سياسات وتدخلات عبر قطاعية لقضايا النوع الاجتماعي، وذلك وفقا للخطة التي تم إقرارها من مجلس الوزراء والتي تحتاج لمتابعة سواء من قبل وزارة التخطيط أو وزارة شؤون المرأة، الجهة الفنية صاحبة الاختصاص، إلا أن هذه الجهات ما زالت لا تؤدي بدورها بالشكل الأمثل حتى تساعد في تحقيق إنجازات حقيقية وخاصة في المؤسسات العاملة في قطاع البيئة (بالتركيز على المياه وإدارة النفايات الصلبة)، ولا يوجد آليات متابعة وتقييم وخصوصا من منظور النوع الاجتماعي لهذا القطاع من قبل هذه الجهات، بالرغم من وجود اهداف استراتيجية لكلا المؤسسات ذات علاقة وطيبة بالاستثمار في هذا القطاع، كونه احد قطاعات البنية التحتية الهامة التي تشكل احد ركائز التنمية التي تسعى لتحقيقها كافة هذه المؤسسات.

٣. ضعف وجود نظام وحدات شكاوى داخلي:

حتى الآن لم يتم إقرار نظام وحدات الشكاوى الداخلي للموظفين، الأمر الذي يحول دون وجود إطار قانوني مرجعي يحكم وينظم عمل هذه الوحدات سواء على المستوى الداخلي للمؤسسات أو على المستوى الخارجي والذي يشمل المؤسسات والأفراد مقدمي الشكاوى، وهذا بالتأكيد يحد من المعرفة والوعي بوجود هذه الوحدات وآليات عملها وصلاحياتها، وأيضا بمدى ثقة المشتكين بهذه الوحدات، لا سيما في الشكاوى ذات الارتباط بقضايا النوع الاجتماعي وبكيفية التعاطي معها والمحافظة على سريتها.

٤. ضعف الرقابة الداخلية في المؤسسات:

سواء على المستوى الداخلي للمؤسسة أو على مستوى الهيئات والمؤسسات الخاضعة لمسؤولياتها في المناطق، حيث لا توجد اجسام للرقابة الداخلية في عدد من المؤسسات، والبعض الاخر لا تخضع للعمل وفق مجموعة من المعايير والمؤشرات الحساسة لقضايا النوع الاجتماعي ذات العلاقة بضمان مشاركة فاعلة للنساء في هذا القطاع سواء على مستوى التأثير في السياسات أو على مستوى وضع معايير تختص بتقييم الأداء واستهدافه للنساء والرجال على قدم المساواة.

٣,٢ القضايا المرتبطة بمحور تمكين النساء المهنيات في المؤسسات

عند تحليل أسباب ضعف تواجد النساء المهنيات في القطاع وضعف وصولهن لمواقع صنع القرار فيه، تبين ان هناك العديد من تلك الاسباب التي تحول دون تمكين المرأة، وتأهيلها في مؤسسات قطاع البيئة. ويقصد بتمكين المرأة: اعطاءها الفرصة الحقيقية لتصبح قادرة على الاختيار، والسيطرة على الظروف لتحقيق اهدافها، والعمل على تحسين مستوى حياتها، من أهم الأسباب التي تحول دون ذلك:

اولا: ضعف تعيين وتطوير الكادر النسوي العامل في مؤسسات قطاع البيئة (بالتركيز على المياه والنفايات الصلبة)

١. تعيينات لا تراعي احتياجات النوع الاجتماعي:

ما زالت التعيينات في قطاع البيئة لا تأبه لاحتياجات النوع الاجتماعي من حيث الكم أو النوع فقد أوضحت الدراسة الأولية لواقع المرأة في صنع القرار في القطاعين أن نسبة النساء العاملات في قطاع البيئة لا تتجاوز ٣٢٪ في المؤسسات الحكومية في حين انها تتراوح بين ٠ - ٢٠٪ فقط عند مقدمي الخدمات (هلال ٢٠١١)، وقد بينت الدراسة ان أحد اسباب ذلك يعود الى ضعف سياسات التمييز الايجابي في التعيينات، والتي من شأنها ان تدعم وجود المرأة في مؤسسات البيئة، فعلى سبيل المثال لا يوجد تطبيق للكوتا في التعيينات،بالاضافة الى ضعف تواجد النساء في لجان المقابلات، الأمر الذي من شأنه أن يمنح المتقدمات للوظيفة فرصة أفضل لاختيارهن، ونجد حالات واقعية تم من خلالها منع استبعاد نساء من التوظيف والتمييز على أساس النوع الاجتماعي لوجود امرأة في لجان المقابلات اصرت على تعيين نساء كن يتمتعن بالكفاءة المطلوبة (هلال ٢٠١١).

وقد بينت الدراسة أيضا ارتباط تواجد النساء في مؤسسات البيئة بالتقسيم التقليدي للعمل، ففي معظم الحالات ينحصر تواجد النساء في المهن المكتبية، ويقل تواجدهن كمهنيات بالرغم من أن النظام التعليمي يوفر كفاءات مهنية في المجال (هلال ٢٠١١)، مما يعكس توجه لدى أصحاب القرار مرتبط بالنظرة النمطية للمرأة. وقد بين تحليل الواقع ان القوانين المنظمة للعمل تعتبر محايدة من منطلق النوع الاجتماعي الا ان ضعف تطبيقها بالوجه الذي يراعي احتياجات النوع الاجتماعي يعرقل عملية تعيين النساء وتطويرهن، وهكذا فإن العملية التمكينية تفشل، مما يستوجب مراجعة هذه القوانين من منظور النوع الاجتماعي والعمل على إيجاد سياسات تعيين واضحة خالية من الفجوات التي تفسح المجال امام التهميش المبني على النوع الاجتماعي.

٢. ضعف وجود وحدات نوع اجتماعي او نقاط اتصال للنوع الاجتماعي في مؤسسات القطاع:

اقر مجلس الوزراء قانونه القاضي بإنشاء وحدات نوع اجتماعي في كافة المؤسسات الحكومية، الا أن هذا القرار لم يطبق في جميع الوزارات والسلطات والهيئات ذات العلاقة بقطاع البيئة، مما ادى الى اهمال احتياجات النوع الاجتماعي في التعيينات، فقد بينت دراسة الواقع أن بعض اعلانات التوظيف على سبيل المثال غير مراعية للنوع الاجتماعي نصاً ونشراً، وفي بعض الاحيان كان الاعلان ينص بشكل واضح على استبعاد النساء من الترشيح للوظيفة. كذلك الهيكلية الوظيفية والميزانيات تغاضت عن احتياجات النوع حيث خلت الهيكلية من وحدات النوع الاجتماعي الا في وزارة الحكم المحلي (هلال ٢٠١١) مما اعاق إمكانية رفع نسبة تواجد النساء في هذا القطاع واعاق تطورهن في حال التواجد. أما في بعض الحالات التي وجدت فيها وحدات نوع اجتماعي، فقد تبين انها تعاني من نقص في الكوادر كما ونوعاً، اي أن الكوادر نفسها غير ممكنة. مما يبرز أهمية العمل على تطبيق القرار في مؤسسات قطاع البيئة وتمكين الوحدات القائمة. كما ان العديد من مقدمي الخدمات ومؤسسات القطاع الأهلي تفتقر لنقاط اتصال للنوع الاجتماعي (من الممكن ان تكلف إحدى الموظفين/ين في المهمة لتعذر إنشاء وحدة لصغر حجم المنشأة).

ثانياً: ضعف وصول وتأهيل الكادر النسوي العامل في مؤسسات قطاع البيئة

١. تهميش المرأة من المهام الادارية:

رغم أن القانون اعطى الرجل والمرأة الحق في التعيين والترقية، إلا أن المرأة العاملة في قطاع البيئة مازالت تعاني من التهميش والاقصاء عن المراكز الإدارية في المؤسسات، حيث يعتقد إن أداء النساء في الخدمة المدنية اقل من مستوى الرجال ، وبالتالي فكلما ارتقينا بالوظيفة تقل نسبة النساء، وهذه الصورة النمطية للمرأة تحد من امكانية وصولها الى مستويات مرتفعة في الهرم الوظيفي، وهذا الاعتقاد- بطبيعة الحال- غير منطقي وغير علمي على اعتبار أن التجربة العملية تشير إلى تميز المرأة من حيث الالتزام والإتقان والقدرة على الانجاز في العديد من الأعمال والمواقف.

أضف الى ذلك: وجود خلل في تنفيذ إجراءات الترقيات أو التعيين أو كليهما، والنتائج عن ضعف وعي الرجل والمرأة الى دور المرأة ومكانتها في مثل هذه المناصب وضعف وعي المرأة لذاتها في كثير من الاحيان. وهذا قد يعني وجود تمييز ضد النساء في الاستفادة من نظام الترقيات. كذلك الأمر بالنسبة للتعين، حيث يتم تعيين الرجال في الدرجات الأعلى من الدرجة الخامسة على حساب النساء. وهذا أيضا تمييز ضد المرأة، يستوجب معه السعي للتخلص منه من أجل تمكين النساء وتأهيلهن للوصول إلى مراكز صنع القرار وحسب الهرم الوظيفي فإن النساء في العادة تتوقف ترقيتهن في المستوى الثالث وهو رئاسة الأقسام حيث وجد انهن يشكلن ٢٤٪ و بعد ذلك تندر نسبتهن في مستويين الإدارة العليا الثاني والأول، حيث ان ٢٪ فقط من النساء في مؤسسات البيئة يشغلن رئيس دائرة، وأن كافة المؤسسات يرأسها رجال (هلال ٢٠١١) الأمر الذي يعكس أهمية تعزيز دور المرأة في المناصب الإدارية للرقى بمستوى المرأة وتمكينها في قطاع البيئة.

٢. إدارة الموارد البشرية غير حساسة للنوع الاجتماعي:

تعاني المؤسسات العاملة في قطاع البيئة ضعفا شديدا في الوعي بقضايا النوع الاجتماعي، ومحدودية الخبرة باحتياجات النوع الاجتماعي مما أفقد المرأة الحصول على فرصتها المعتمدة على كفاءتها، ومستوى مهارتها، كذلك حرمانها من تطوير معرفتها

لانعدام وجود أدوات تحليل وتقييم احتياجات الكوادر البشرية من تدريب وبناء قدرات فمثلاً: أظهرت الإحصائيات أنه وعلى مدار أربعة أعوام كانت نسبة المشاركات في دورات تدريبية في سلطة المياه الفلسطينية ٨٪ فقط رغم ان ١٥ دورة من أصل ٢٦ كانت ضمن مجالات تعمل فيها النساء (هلال ٢٠١١)، وقد تبين أن العديد من التعيينات والترقيات تعتمد على المحسوبية والواسطة كانعكاس للنظام البيروقراطي، الأمر الذي انعكس سلبياً على دور النساء في هذا القطاع ويتطلب وبشكل جاد العمل على بناء قدرات العاملين في دوائر الموارد البشرية ورفع وعيهم بخصوص النوع الاجتماعي وأهميته في المؤسسة، واعتماد معايير مهنية وتعزيز أساليب الشفافية والمساءلة.

٣. ضعف وصول المرأة للمعلومات:

تعتبر المعلومات أداة مهمة جداً للتطور الوظيفي، إلا أن المرأة تعاني من ضعف الوصول لها، ويعود السبب في ذلك إلى ضعف نشر المعلومات بالوسائل التي تتيح للجميع مشاهدتها، وإنما تنشر بطرق لا تستطيع النساء التعاطي معها، حيث تنتقل بين الزملاء الذكور خارج أوقات العمل الرسمية في معظم الأحيان، كما أنه لا يتم تداول المعلومات وتبادلها مما يقطع على النساء المجال بمعرفة ما يدور، وأين توجد الفرص للتطور والارتقاء، والتمكين، وقد تبين من تحليل الواقع محدودية نشر ومشاركة المعلومات في مؤسسات قطاع البيئة. مما يستوجب خلق سياسات تسمح بالوصول للمعلومات على قدم المساواة بين كافة العاملين في القطاع البيئي لتحسين وضع المرأة وتمكينها.

ثالثاً: ضعف الإسناد والتضامن مع النساء العاملات في مؤسسات قطاع البيئة

١. ضعف التشبيك والتنسيق بين النساء:

في الوقت الذي تتجه فيه الأنظار إلى العمل على تمكين المرأة وإتاحة الفرصة أمامها للارتقاء بوظيفتها في قطاع البيئة، إلا أننا نجد أن هؤلاء النساء يفتقرن إلى المساندة من وزارة شؤون المرأة والمؤسسات والحركات النسوية، لتجد المرأة نفسها مهملة وغير محصنة بالخبرات وإمكانيات التواصل المجتمعي والمهني، كما أن ضعف النقابات وتغييب المرأة عنها أدى إلى ضعف التشبيك بين النساء في نفس القطاع، أضف إلى ذلك: أن المرأة ذاتها عزفت عن المبادرة للتشبيك والتواصل مع النساء والمؤسسات والنقابات، كل هذا وذلك أدى إلى إعاقة طريقها نحو التمكين في مجالها وارتقاءها السلم الوظيفي سعياً نحو قمة الهرم في مؤسساتها. ولذلك فإيجاد سياسة تكفل المساحة الكافية للنساء من أجل التفاعل مع الأطر النسائية والهيئات والأجسام النقابية ستؤدي بالضرورة إلى بناء تحالفات النوع الاجتماعي، للترقي بدور النساء في قطاع البيئة.

٣,٣ القضايا المرتبطة بمحور تعزيز مشاركة النساء المجتمعية

بينت العديد من الدراسات أن مشاركة المرأة في المجتمعات المحلية في قطاع البيئة من شأنه أن يحسن إدارة تلك الموارد والسيطرة والتحكم في الموارد الحيوية الهامة، كما بينت أن العديد من المشاريع والتدخلات المجتمعية التي تستثني النساء من المشاركة وصنع القرار لن تحقق بالضرورة تنمية في قطاعي المياه والنفايات الصلبة ولا في قطاع البيئة الأشمل. وقد أشارت دراسة تحليل الواقع إلى تجارب عالمية في المجال وإلى الإهتمام العالمي بمشاركة النساء في هذه القطاعات الحيوية.

ارتبط التحليل هنا بأهمية مشاركة النساء بشكل عام كجزء من تمكينها ومساهمتها بالتنمية، كما لارتباط ذلك بتحقيق مشاركة مجتمعية لتطوير أشكال إدارة المياه والنفايات الصلبة بشكل مستدام. وعند التحليل تبين العديد من نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات التي تؤثر في مشاركة المرأة المجتمعية في قطاع البيئة (بالتركيز على المياه وإدارة النفايات الصلبة) وتحليلها كانت الإشكاليات الأساسية الناتجة عن التحليل كالتالي:

أولاً: ضعف تواجد النساء في العمل الميداني:

تشكل النساء الفلسطينيات حوالي خمسين بالمئة من المجموع الكلي للسكان، فحسب الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني

بلغت نسبة النساء في العام ٢٠١١ ما نسبته ٤٩,٢٪ من المجموع الكلي للسكان، إلا أن هذا التقارب شبه المتكامل في التوزيع النسبي للجنسين في المجتمع الفلسطيني لم يرافقه توزيع متقارب في القوى العاملة. وليس أدل على ذلك من المعلومات المتوفرة بهذا الشأن وفقاً للجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، والتي تشير إلى أن نسبة مشاركة النساء في القوى العاملة والتي تتراوح أعمارهن من ١٥ سنة فما فوق لم تتعدى الـ ١٥,٧٪ خلال الخمسة عشر سنة الماضية (١٩٩٥-٢٠١٠)، في حين ارتفعت نسبة مشاركة الرجال من نفس الفئة العمرية في القوى العاملة لنفس الفترة الزمنية لتتراوح ما بين ٦٥٪ و٧٠,٧٪. وتعتبر مشاركة النساء من أقل نسب المشاركة العالمية. وقد بينت دراسة تحليل الواقع ارتباط ذلك بالعديد من الأسباب بعضها بالدور الملقى على عاتق المرأة من أعمال منزلية ورعاية إضافة إلى المفاهيم المجتمعية المتعلقة بكون عمل المرأة ثانوي. وقد بينت الإحصاءات والدراسات وتحليل الواقع في استراتيجية وزارة المرأة انخفاض مشاركة النساء المجتمعية إضافة إلى السياسية وفي مجال صنع القرار. وقد بين تحليل الواقع ارتباط بعض تلك الأسباب بالظروف الموضوعية من واقع الإحتلال والواقع الإقتصادي الضعيف، كما ارتبط بعضها بإشكاليات أخرى ذات علاقة وثيقة بقضايا النوع الاجتماعي، وقد تبين من تحليل هذه الإشكاليات الآتي:

١. ضعف تقبل المرأة المهنية للعمل الميداني في المجتمعات :

لازال مجتمعنا الفلسطيني يعاني من موروث ثقافي سائد يحد من وجود المرأة في العمل الميداني، والذي سببه ضعف تساوي الفرص المتاحة للمرأة لتنمية قدراتها وتدعيم ذاتها والناتج عن ضعف الوعي تجاه دور المرأة وأهمية مشاركتها المجتمعية من جهة، وثقل أعباء المهام المجتمعية والعائلية والذي لا يتيح فسحة كافية للمرأة للانخراط بالعمل الميداني والطوعي والمجتمعي من جهة أخرى، وقد ازدادت هذه الأعباء لدى المرأة المهنية العاملة مما أضعف فرص مشاركتها المجتمعية. وذلك على الرغم من العديد من الأمثلة المتميزة بالمجال ومشاركة النساء في جوانب متعددة وفي مراحل تاريخية مختلفة.

٢. ضعف إيمان صناع القرار بدور المرأة :

كون المرأة لازالت تقبع في ظل التبعية الذكورية اجتماعيا وثقافيا دفع صناع القرار لأن يتناولوا موضوع المرأة باستخفاف وعدم جدية وتساهل في الحقوق والواجبات المطلوبة للنساء، وقد ترجم ذلك بالقرارات والقوانين المتعددة التي تشتمل النساء والنظرة العامة لمشاركة المرأة، وان جاء قانون الكوتا النسائية في الانتخابات المحلية كجزء من الإقرار لدى صناع القرار بالدور الريادي للمرأة، فإنه خطوة أولى من سلسلة خطوات وجب الاستمرار بها، كما شمل القانون الانتخابي المادة ٩: المرأة في القانون الانتخابي، وغيره من التشريعات والقوانين وان كنا بحاجة للمزيد منها . وقد تبين من متابعة واقع النساء المنتخبات في المجالس المحلية تهميشهن وابعادهن عن صنع القرار بالرغم من وصولهن لتلك المواقع.

٣. ضعف تقبل المجتمع المحلي للنساء في العمل الميداني:

بين التحليل ان ضعف ثقة المجتمع المحلي وضعف تقبله لدور المرأة في العمل المجتمعي والميداني هو أحد الجوانب التي تضعف تواجد النساء في العمل الميداني، وبالرغم من أهمية مشاركة النساء في التنمية المجتمعية، ووجود العديد من قصص النجاح لنساء ساهمن في تنمية مجتمعاتهم المحلية من خلال فعاليتهم المجتمعية ودورهم المتميز، إلا أن العديد من المجتمعات الأخرى لم تمر بتلك التجربة او تعرف عن تلك التجارب وقصص النجاح.

ثانياً: ضعف العمل التطوعي

ارتبط العمل التطوعي بالثقافة والتراث الفلسطيني منذ الأزل، حيث تجسد من خلال نظام العونة في الزراعة، والتكافل الإجتماعي في المناسبات والأزمات. وقد ظهرت بدايات العمل التطوعي بشكلها الحديث في العالم العربي في القرن التاسع عشر واستمر بوتائر مختلفة حسب الظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية لكل دولة من الدول العربية وكان له إسهامات كبيرة في تقديم العون والمساعدات للفئات الاجتماعية المحرومة.

ويعتبر البعد الثقافي القيمي عاملاً مهماً بالعمل التطوعي لما للمنظومة الثقافية والقيمية من تأثير على الدوافع والأسباب التي يحملها الأفراد ولا شك أن الموروث الثقافي العربي الإسلامي والمسيحي يحتوي على العديد من القيم الاجتماعية والثقافية الإيجابية وغيرها من القيم التي تحفز المواطن على العمل من أجل الغير. (محمد عبد الحق ٢٠٠١). ولكن الحركة التطوعية الفلسطينية تمر بأزمة وتراجع عن الدور الأساسي لها ويرجع هذا التراجع للأسباب التالية:

١. ربط العمل التطوعي بالتمويل، اختلاف الأولويات وثقافة الاستكساب

يعتبر العمل التطوعي من أهم مرتكزات التنمية الاجتماعية والاقتصادية، ومدخل للمشاركة المجتمعية للرجال والنساء في عملية التنمية ولتعزيز الوعي نحو المسؤولية المجتمعية، فمن خلال العمل التطوعي، تتم المساهمة في النشاطات الاجتماعية والاقتصادية والمجتمعة، والتي تكون على شكل التكافل الاجتماعي، وتنمية المجتمع المحلي، والمساعدة في أوقات الطوارئ والكوارث الطبيعية، هذا إلى جانب أنه استثمار وتفعيل لطاقت الكامنة في أفراد المجتمع على اختلاف أعمارهم وخلفياتهم، وهو إلى جانب ذلك أحد أهم أشكال التعاون والتفاعل والتعاقد بين أفراد المجتمع، بمعنى آخر فه أحد طرق التواصل الاجتماعي والثقافي بين الناس، وهو أيضاً رسالة صريحة مفادها أنه قيمة اجتماعية إيجابية.

يحظى العمل التطوعي بأهمية خاصة في المجتمع الفلسطيني. وبالرغم من تأثيره بتغيير الطبيعة السكانية في المجتمعات المختلفة، إلا أن التحليل أظهر أنه خلال الأعوام الماضية افرغ العمل التطوعي من مضمونه العميق المرتبط بالعمل من أجل قضايا مجتمعية هامة، وذلك عندما تم ربطه بالتمويل. فأصبح الهدف الأساسي لأي نشاط هو الاستكساب بغض النظر عن الهدف والغاية، واختلاف أولويات منفذي النشاطات عن الأولويات المجتمعية. وقد نتج ذلك أيضاً عن ضعف المواطنة وجهل المواطن بدوره ومسؤولياته المجتمعية، الى جانب غياب آليات وأدوات تفعيل مشاركة النساء المجتمعية، وان ظهرت بعض المبادرات المتعددة، وبعض الاهتمام من أصحاب العلاقة مثل وزارة الحكم المحلي بتفعيل هذا الجانب.

ثالثاً: ضعف الرقابة المجتمعية على مؤسسات المجتمع المحلي في تضمين قضايا النوع الاجتماعي في الخطط والسياسات:

لقد اتضح أن مؤسسات المجتمع المدني والمجتمعات المحلية لم تقم بدورها على صعيد توفير الرقابة المجتمعية على مؤسسات المجتمع المحلي للتأكد من قيامها بدورها ضمن أولويات تلك المجتمعات بشكل عام، ولم تقم بهذا الدور للتأكد من تضمين قضايا النوع الاجتماعي في الخطط والسياسات على الصعيد المحلي. بالرغم من أهمية هذا الجانب في المجتمعات الديمقراطية وتلك التي تسعى للتطور. وتجدر الإشارة الى أن وزارة الحكم المحلي تبنت ضمن استراتيجيتها سياسات تدعم تفعيل مشاركة النساء المجتمعية وإدماج قضايا النوع الاجتماعي، كما باشرت بتدقيق النوع الاجتماعي لعدد من المجالس المحلية، إلا أن العديد من تلك المجالس (غالبيتها تقدم خدمات المياه و/أو النفايات الصلبة) لم تتبنى سياسات وخطط تتضمن قضايا النوع الاجتماعي ولم تتعرض للضغط أو المسائلة المجتمعية في هذا المجال. ويعزى ذلك لعدة أسباب منها:

١. ضعف أدوار الرقابة على المجالس المحلية من منظور النوع الاجتماعي:

بالرغم من دور وزارة الحكم المحلي الإشرافي على عمل الهيئات المحلية (التي تشكل جزءاً من مقدمي الخدمات في قطاعي المياه والنفايات الصلبة)، فقد تبين ضعف الإشراف والرقابة من منظور النوع الاجتماعي على عمل تلك الهيئات، إضافة الى ذلك فان هيئات العمل المحلي تعمل ضمن آلية تعزز اللامركزية. وبالتالي فإن ضعف آليات الرقابة والمتابعة والمسائلة من قبل الجانبين تؤدي إلى ضعف قدرتها على تفعيل السياسات الحساسة للنوع الاجتماعي والرقابة على تنفيذ تلك السياسات. وبالرغم من ذلك فان جهود وزارة الحكم المحلي في هذا المجال والتي تمخضت حديثاً عن اصدار ورقة سياسات خاصة بالرقابة والتوجيه من منظور النوع الاجتماعي وتوقيع ميثاق شرف مع رؤساء الهيئات المحلية بموضوع التوجيه والرقابة من منظور النوع الاجتماعي، لهي خطوة بالإتجاه الصحيح.

١. ضعف الدور الرقابي للمجتمع المدني:

إن تفعيل الدور الرقابي المجتمعي هو أساس عمل النظام الديمقراطي الحديث، وتفعيل هذا الدور في مجال الرقابة على سياسات وأنظمة حساسة للنوع الاجتماعي يرتبط بذلك. وقد اتضح من تحليل الواقع وجود إشكالات متعلقة بظروف موضوعية كغياب الدولة والعمل في ظل احتلال، إضافة إلى أن الكثير من مؤسسات المجتمع المدني تخشى العمل في هذا المجال بسبب المخاطر المتوقعة، والضغط الذي يمارس عليها، كما أنها تفتقر للآليات الخاصة بهذا الموضوع، وبذلك افتقرت لدورها الحاسم في تصحيح أي تجاوزات تحدث في المجتمع المحلي.

رابعاً: ضعف اشتراك النساء المنتخبات في المجالس المحلية في قضايا البيئة:

إذا كان ثمة اعتبار لأهمية انتخاب ثم تمثيل النساء في المجلس التشريعي مستمداً من مشاركتها في تشكيل السياسات العامة والتشريعات فإن هذه الأهمية تتضاعف بالنسبة للمجالس المحلية التي ستتيح الفرصة لتطبيق تلك السياسات والتشريعات وتحويلها إلى واقع ملموس في المجتمعات المختلفة. ومن هنا تبرز أهمية وجود النساء في مثل هذه المجالس، حيث تمكنهن من الاقتراب فعلياً من الجماهير وخلق حالة تواصل يومي وطبيعي معهم، مما سيكون له أكبر الأثر من ناحية تقبل وجود النساء في الحياة العامة وخلق حوار مجتمعي قائم على مبدأ المشاركة من كلا الطرفين، يساعد في تشكيل نسيج مجتمعي يدمج النساء على أساس كفاءتهن وقدراتهن. وتمكين هؤلاء النساء من فرض رؤيتهن النسوية للقضايا التي يتعرضن لها وخاصة القضايا البيئية التي يلمسونها في حياتهم اليومية.

إلا أن تحليل الواقع بين ضعف اشتراك النساء في المجالس المحلية في قضايا البيئة، بالرغم من وجود بعض النماذج الناجحة بالمجال، واشتراك النساء في غالبية الأحيان بلجان تعنى بالمرأة والطفل والشؤون الاجتماعية وابتعادها عن لجان تعنى بالمياه والبيئة، بالرغم من كونها إحدى أولويات الأسر والنساء. والذي أفرزه الواقع التالي:

١. ضعف تأثير المؤسسات البيئية:

تقوم المؤسسات البيئية بتنفيذ المشاريع دون السعي لإيجاد شراكات فعلية مع المجتمع المحلي، أو نقل الوعي العام إدارة الموارد وإشراك النساء بذلك للمجتمعات المحلية، مما يجعل تأثير هذه المشاريع غير مستدام بل آني وقليل التأثير ويزول بانتهاء المشروع.

٢. قلة وعي (المجتمعات والمجالس المحلية) في التداعيات الاقتصادية لقضايا البيئة وفي أهمية إشراك المرأة في قضايا البيئة:

تبين أن ضعف الوعي المجتمعي تجاه قضايا البيئة ومشاركتهم المجتمعية بها. إضافة لضعف الوعي المجتمعي في التداعيات المختلفة لقضايا البيئة ومنها التداعيات الاقتصادية، كما ضعف الوعي تجاه أهمية تفعيل دور المجتمع المحلي والنساء للتعامل مع قضايا البيئة، أدت جميعاً لضعف إشراك النساء في المجتمعات المحلية في القضايا البيئية.

٣. ضعف قدرة المرأة (في المجتمعات المحلية) على عكس اهتمامها بقضايا المياه والبيئة:

بين التحليل ضعف المبادرات التي تمت باتجاه تطوير كفاءات ووعي المرأة (القيادية وفي المجالس المحلية) في قطاع البيئة، وبالتالي أدى إلى ضعف إمكانات النساء في المجتمعات المحلية (منتخبة أو قيادات نسوية) على عكس اهتمامها بقضايا المياه والبيئة بشكل مهني، مما أضعف من مشاركتها في المجال.

٤. تهميش النساء في المجالس المحلية وضعف ممارستها لدورها:

بينت العديد من الدراسات تهميش النساء المنتخبات في المجالس المحلية، من خلال استثنائهن من العديد من الاجتماعات، وعقد اجتماعات في وقت غير مناسب، أو من خلال تعريض النساء في تلك المجالس للمضايقات وأحيانا العنف اللفظي، مما يضعف دورهن بالأساس في تلك المجالس بشكل عام، وبالتالي يؤثر على مشاركتهم في قضايا البيئة.

خامساً: ضعف إسناد ودعم المرأة لإيصال صوتها في المجتمعات المحلية في قضايا المياه والبيئة:

من المهم إن تمتك النساء والجماعات المهمشة صوتاً قوياً من أجل ضمان أن تؤخذ وجهات نظرهن بعين الاعتبار. ويعني ذلك رفع مستوى إشراك النساء والرجال في الاستشارة وصنع القرار بدءاً من المجتمعات المحلية إلى أعلى مستويات صنع القرار في قطاع البيئة. وقد أكدت التعهدات الدولية للحكومات في قطاع البيئة على ذلك، وبالتالي يشكل إسناد النساء لإيصال الصوت ضرورة أساسية، كما بين تحليل الواقع ضعف هذا الجانب.

١. ضعف وجود تجمعات نسائية تهتم بقضايا المرأة والبيئة:

بينت دراسة تحليل الواقع اهتمام المؤسسات النسوية في إيصال المرأة لمواقع صنع القرار على الصعيد السياسي، واهتمام الحركة النسوية بالعديد من التحديات المجتمعية والإنتهاكات التي تواجهها النساء، وبالمقابل تبين ضعف وجود تجمعات نسائية تهتم بقضايا المرأة والبيئة، كما تبين ضعف هذا الجانب على أجندة الحركة النسوية، وعلى الرغم من أن استراتيجية المرأة عبر القطاعية شملت قطاعات متعددة إلا أنها لم تشمل المرأة والبيئة.

سادساً: ضعف الثقة والإيمان بقدرات وكفاءة المرأة في الأمور التقنية والفنية:

بينت دراسة الواقع كما تحليل الواقع أن العديد من القرارات التي ارتبطت بضعف تعيين وترقية النساء المهنيات، أو تقسيم العمل على أساس النوع الاجتماعي، أو حتى استبعاد المهنيات عن العمل الميداني مرتبط بمفاهيم تقليدية حول دور المرأة وإمكاناتها وقدراتها سواء من أصحاب القرار أو المجتمعات المحلية. إلا أن هناك العديد من قصص النجاح لنساء انغمسن بالعمل الميداني وسجلن نجاحات وقبول مجتمعي لإخلاصهن في عملهن وثقتهن بمهارتهن وقدراتهن، وقد ارتبط هذا الجانب بعدة أسباب أهمها:

١. التقصير الإعلامي في إبراز دور المرأة في قضايا المياه والبيئة:

للإعلام دوراً بارزاً في توجيه الوعي وتغيير الإتجاهات في حال سعى إلى ذلك بشكل ممنهج، وقد أشار تحليل الواقع إلى تقصير واضح في إبراز دور المرأة في قضايا المياه والبيئة وأهميته ونماذجه المتميزة محلياً والتجارب العالمية في المجال. وهو جزء من تقصير الإعلام تجاه قضايا المرأة حيث لم يقدّم بتسليط الضوء على إنجازاتها والأدوار الحيوية للمرأة. وضعف استغلال التجارب المتاحة لبث الوعي بدور وإمكانات المرأة.

٢. ضعف التوثيق للمعلومات والتجارب والإحصاءات ونشرها وتعميمها:

بينت دراسة الواقع ضعف وجود إحصاءات موثقة عن مشاركة المرأة الكمية والنوعية في قطاع البيئة بالعموم، وتبين وجود العديد من الإسهامات غير الموثقة حول دور المجتمعات المحلية والمرأة وقدرات المرأة في هذا القطاع، والتي من الممكن الإستفادة منها في بث الوعي بدور المرأة وقدراتها في هذا المجال.

٣. ضعف أساليب التعليم وتعزيز القدرة لدى المرأة:

حققت الفلستينيات قفزة في مجال التعليم، وخصوصاً في الفترة ما بعد قيام السلطة الفلسطينية. فقد تقلصت الفجوة بين الجنسين في نسبة الأمية، واختفت هذه الفجوة تماماً في نسبة الالتحاق بمرحلي التعليم الأساسي والثانوي. كما تشير المعطيات المختلفة إلى تقلص الفجوة بين الجنسين في نسب الالتحاق بالجامعات والكليات المتوسطة. هذا، ويميل النظام التعليمي ومناهجه في المراحل الابتدائية والثانوية عموماً إلى ترسيخ جوانب التفاوت واللامساواة، ولا سيما في مجال رسم الأدوار المستقبلية للمرأة وتقديم صور للمرأة لا تتفق ومبادئ المساواة بين الجنسين، ويعزز مفهوم مشاركة المرأة كمساند ولا يصل لمستوى صنع القرار.

إضافة لذلك تبين من دراسة الواقع أن عدد المتخصصات في مجال الهندسة وفي مجال المياه والبيئة يشكل تقريباً ثلث العدد الإجمالي من الطلاب. أما في تخصص إدارة الأعمال، تشكل النساء ٤٠٪ من العدد الكلي للطلاب، بما في ذلك تخصص المحاسبة وتخصصات تكنولوجيا المعلومات. كما بينت أن أنماط التعليم والتدريب تعزز العمل المكتبي على حساب الميداني، مما يقلل من فرص تطور المرأة في هذا المجال وتقبل المجتمعات المحلية لتلك الأدوار.

٤. استراتيجية «النوع الإجتماعي في قطاع البيئة (بالتركيز على المياه وإدارة النفايات الصلبة)

٤,١ الرؤيا

مساهمة ومشاركة مستجيبة للنوع الإجتماعي في إدارة متكاملة ومستدامة لقطاع البيئة (بالتركيز على المياه وإدارة النفايات الصلبة) في فلسطين

تستند الرؤيا والإستراتيجية الى جملة من المبادئ الأساسية منها:

- حقوق المرأة كحق أساسي من حقوق الإنسان.
- استدامة تنمية قطاع البيئة تتطلب الاستخدام الأمثل للموارد وحماية البيئة واشراك المرأة في صنع القرار.
- المساواة في الفرص والمهنية في الإختيار وتعزيز التمثيل للنساء لوصولهن لكافة المناصب ومشاركتهن في صنع القرار.
- العدالة في الوصول للموارد والفرص للحفاظ على الموارد المائيّة وعلى المصادر البيئية المختلفة.
- المواطنة أساسا هاما تستند اليه مشاركة النساء المجتمعية في إدارة المياه والنفايات الصلبة في المجتمعات المختلفة.
- الشراكة المبني على النزاهة ووضوح الادوار ما بين الاطراف المختلفة.
- الشفافية الإدارية لتعزيز العدالة بين الجنسين في المؤسسات.
- الرقابة والمسائلة عنصرين أساسين لتحقيق المشاركة الفاعلة للجنسين ومشاركة النساء المجتمعية والعدالة .

٤,٢ الأهداف الإستراتيجية

لتحقيق هذه الرؤيا واستنادا الى تحليل الواقع والمرتكز الى ثلاث محاور رئيسية متعلقة بالسياسات وتواجد وتمثيل المرأة المهنية ومشاركة النساء في المجتمعات المحلية، تم وضع تسع أهداف إستراتيجية ومجموعة سياسات ضمن ثلاث محاور أساسية:

- ✓ **المحور الأول: محور السياسات:** رفع مستوى الاستجابة للسياسات لتصبح حساسة للنوع الاجتماعي ووضع مؤشرات خاصة بالنوع الاجتماعي.
- ✓ **المحور الثاني: محور تمكين النساء المهنيات:** مأسسة قطاع البيئة (بالتركيز على المياه وإدارة النفايات الصلبة) من منظور النوع الاجتماعي لتسهم في تواجد وتطوير الكوادر النسوية المؤهلة وتمكين المهنيات.
- ✓ **المحور الثالث: محور مشاركة النساء المجتمعية:** تضمين قضايا النوع الاجتماعي في مشاركة النساء المجتمعية في قطاع البيئة (بالتركيز على المياه وإدارة النفايات الصلبة)

تمثلت الأهداف الإستراتيجية ضمن المحاور الأساسية بالتالي:

المحور الأول: محور السياسات:

- الهدف الإستراتيجي ١. آليات وأدوات تضمن إدماج قضايا النوع الاجتماعي في القطاع.
- الهدف الإستراتيجي ٢. نظام متابعة وتقييم فعال لضمان تنفيذ السياسات المستجيبة للنوع الاجتماعي.
- الهدف الإستراتيجي ٣. أصحاب القرار والعاملين بالقطاع أكثر وعيا وقدرة تجاه السياسات المستجيبة للنوع الاجتماعي.

المحور الثاني: محور تمكين النساء المهنيات

- الهدف الإستراتيجي ٤. مؤسسات قطاع البيئة (بالتركيز على المياه وإدارة النفايات الصلبة) فاعلة من منظور النوع الاجتماعي تراعي تعيين وتطوير الكادر النسوي.
- الهدف الإستراتيجي ٥. كوادر نسائية مؤهلة في مواقع صنع القرار.
- الهدف الإستراتيجي ٦. ائتلافات فاعلة تعمل على وصول المرأة لصنع القرار في قطاع البيئة.

المحور الثالث: محور مشاركة النساء المجتمعية:

- الهدف الإستراتيجي ٧. مشاركة فاعلة للمرأة في قطاع البيئة (بالتركيز على المياه وإدارة النفايات الصلبة) على المستوى المجتمعي.
- الهدف الإستراتيجي ٨. مجتمعات محلية أكثر وعيا لأهمية دور المرأة ومشاركتها في قطاع البيئة.
- الهدف الإستراتيجي ٩. مجتمعات محلية أكثر فاعلية في القطاع وفي الرقابة المجتمعية على إدماج قضايا النوع الاجتماعي فيه.

٤,٣ السياسات القطاعية لإستراتيجية النوع الاجتماعي في قطاع البيئة (بالتركيز على المياه وإدارة النفايات الصلبة)

تم تحديد العديد من السياسات التي ستسهم في تحقيق الأهداف الإستراتيجية، ويعرض الجزء التالي السياسات التفصيلية المندرجة ضمن الأهداف التسعة والمحاور الثلاث.

المحور الأول: محور السياسات: رفع مستوى الاستجابة للسياسات لتصبح حساسة للنوع الاجتماعي ووضع مؤشرات خاصة بالنوع الاجتماعي.

- الهدف الإستراتيجي ١. سياسات وآليات وأدوات تضمن إدماج قضايا النوع الاجتماعي في القطاع.

السياسة ١: آليات وأدوات تضمن تخطيط مستجيب لقضايا النوع الاجتماعي:

لتحقيق إنجازات في إدماج قضايا النوع الاجتماعي في قطاع البيئة (بالتركيز على المياه وإدارة النفايات الصلبة) لابد من وجود سياسات حقيقية في المؤسسات ذات العلاقة تأخذ بالحسبان احتياجات النوع الاجتماعي في هذا القطاع، بدءا من عملية إعداد الاستراتيجيات والرؤيا والخطط مرورا بوضع المؤشرات الخاصة بتنفيذ وتطبيق التدخلات المراعية لقضايا النوع الاجتماعي وتبني الموازنات الحساسة للنوع الاجتماعي، وصولا الى قوانين وأوراق سياسات متحسسة للنوع الاجتماعي. فالاستراتيجيات والرؤيا والخطط هي الوثائق التي يتم الاستناد إليها لبلورة البرامج والمشاريع الخاصة بهذه المؤسسات، واستجاباتها لقضايا النوع الاجتماعي سوف ينعكس بالتأكيد على البرامج والمشاريع، الأمر الذي يتطلب وضع مؤشرات خاصة بالنوع الاجتماعي، كون المؤشرات أداة هامة للمتابعة والتقييم تستند إليها المؤسسات لاحقا في تقييم التقدم في هذا المجال، ولضمان عملية التطبيق والتنفيذ لهذه التدخلات والسياسات فهناك حاجة إلى موازنة موازنات هذه المؤسسات لتصبح مستجيبة أيضا وحساسة لتدخلات النوع الاجتماعي، فتوفير الموازنات يشكل الأداة الفاعلة في ترجمة هذه السياسات إلى وقائع على الأرض. إن هذا العمل يتطلب وبشكل متوازي مراجعة الأطر التشريعية والقانونية والأوراق السياساتية النازمة لعمل مؤسسات قطاع البيئة من منظور النوع الاجتماعي، وذلك لإزالة كافة المعوقات أمام مشاركة واسعة وفاعلة للمرأة في القطاع، وإيجاد بيئة قانونية وسياساتية محفزة

لتحقيق إنجازات مؤسسة وممنهجة تدعم بعضها البعض وتجعل إمكانية التقدم والتقييم وتراكم الخبرات في هذا المجال متاحة لكافة الجهات ذات العلاقة.

السياسة ٢: آليات وأدوات تضمن التطبيق العملي لقضايا النوع الاجتماعي داخل المؤسسات العاملة في القطاع.

إن هذه السياسة تستند إلى ضرورة اتخاذ الإجراءات والتدابير التي تضمن التطبيق العملي لقضايا النوع الاجتماعي في مؤسسات هذا القطاع. كون التحدي الأهم يكمن في عملية التنفيذ والتطبيق العملي، وذلك لضعف الخبرات الفنية الموجودة تحديدا في هذا المجال، وهذا الأمر يتطلب إيجاد لوائح تنفيذية وأنظمة حساسة للنوع الاجتماعي تضمن تطبيق التدخلات المرتبطة بالنوع الاجتماعي التي انعكست في الخطط، كما أن العمل على إيجاد أوراق سياسات ودليل إجراءات لتطبيق قضايا النوع الاجتماعي، بالإضافة إلى توفير الأدوات التنفيذية لهذه الخطط والسياسات باستخدام النماذج والاستمارات المتحسسة لقضايا النوع الاجتماعي في هذه المؤسسات يعمل على تسهيل وضمان التطبيق العملي من قبل العاملين في هذه المؤسسات على مأسسة الإدماج بشكل مستدام، يساهم في تطوير وتحسين أداء المؤسسات وتراكم الخبرات المطلوبة لدى هذه المؤسسات في هذا المجال.

الهدف الإستراتيجي ٢. نظام متابعة وتقييم فعال لضمان تنفيذ السياسات المستجيبة للنوع الاجتماعي.

السياسة ٣: تفعيل متابعة وتنفيذ الاستراتيجيات والخطط من منظور النوع الاجتماعي.

إن عملية إدماج قضايا النوع الاجتماعي لا تتوقف عند عكسها وترجمتها وتضمينها في الوثائق الخاصة بالاستراتيجيات والخطط وبدء تنفيذها وإنما يتطلب أيضا تفعيل سياسات ونظام وآليات المتابعة والتقييم لضمان تنفيذ ما انعكس في الخطط وما يجري تنفيذه، كما أن تفعيل الرقابة الداخلية المستندة والحساسة للنوع الاجتماعي في المؤسسات لمتابعة سير العمل سيدفع باتجاه تحقيق الهدف، إضافة إلى العمل بشكل متوازي على تفعيل الرقابة والتوجيه الحساس للنوع الاجتماعي من قبل أجهزة الرقابة الخارجية، مثل الرقابة في سلطة المياه والحكم المحلي التي من شأنها تعزيز وتصويب العمل باتجاه قضايا النوع الاجتماعي، هذا إضافة إلى ضرورة استثمار وجود قرار صادر من مجلس الوزراء بضرورة تشكيل وحدات للشكاوى وتفعيلها داخل هذه المؤسسات، تعمل على توفير أدلة إجراءات مستجيبة لقضايا النوع الاجتماعي وتستخدم آليات تمكن مقدمي الشكاوى من الوصول بشكل سلس وآمن ولا سيما الشكاوى المتعلقة بقضايا النوع الاجتماعي الأمر الذي يستدعي أيضا رفع حساسية العاملين في هذه الوحدات تجاه قضايا النوع الاجتماعي، إن هذه السياسة ستشكل إحدى الضمانات الفاعلة التي تساهم في تكامل الجهود لتحقيق إنجازات حقيقية باتجاه دمج النوع الاجتماعي في قطاع البيئة (بالتركيز على المياه وإدارة النفايات الصلبة).

الهدف الإستراتيجي ٣. أصحاب القرار والعاملين بالقطاع أكثر وعيا وقدرة تجاه السياسات المستجيبة للنوع الاجتماعي.

السياسة ٤: تطوير وتنفيذ برامج تدريبية لرفع الوعي وبناء القدرات في التخطيط والتنفيذ الفعال الحساس للنوع الاجتماعي داخل المؤسسات العاملة في القطاع.

إن تحقيق عملية إدماج النوع الاجتماعي بكافة مراحلها في قطاع البيئة (بالتركيز على المياه وإدارة النفايات الصلبة) تحتاج لسياسة تركز على رفع الوعي لدى صناعات القرار في قضايا النوع الاجتماعي لتحقيق الإرادة السياسية المطلوبة لتبني عملية الإدماج، فهي نقطة الانطلاق الأولى نحو رفع استجابة السياسات تجاه قضايا النوع الاجتماعي، وبالتوازي هناك ضرورة للعمل على رفع وعي وبناء القدرات والخبرات المهنية للعاملين في هذا القطاع في مختلف المستويات، لتمكينهم من ترجمة السياسات ووضع موضع التنفيذ والمتابعة، فالعمل في قضايا النوع الاجتماعي هو عمل منهجي وفني يتطلب خبرات معينة كغيره من متطلبات أي عمل آخر، ولهذا فإن هذه السياسة تعتبر هامة جدا من أجل رفع استجابة السياسات في مؤسسات قطاع البيئة تجاه قضايا النوع الاجتماعي.

المحور الثاني: محور تمكين النساء المهنيات: مأسسة قطاع البيئة (بالتركيز على المياه وإدارة النفايات الصلبة) من منظور النوع الاجتماعي
الاجتماعي لتسهم في تواجد وتطوير الكوادر النسوية المؤهلة وتمكين وتطوير المهنيات
الهدف الإستراتيجي ٤. مؤسسات قطاع البيئة (بالتركيز على المياه وإدارة النفايات الصلبة) فاعلة من منظور النوع الاجتماعي
تراعي تمكين وتطوير الكوادر النسوية:

السياسة ٥: إيجاد وحدات النوع الاجتماعي وتفعيلها (هيكلية فعالة)

شكل قرار مجلس الوزراء بما يتعلق بإنشاء وحدات النوع الاجتماعي في المؤسسات المرجعية الأولى التي تستوجب المتابعة للحصول على نظام فعال يمكن من خلاله متابعة الأمور المتعلقة بعدم المساواة والتمييز على أساس النوع. كما أن هذه الوحدات لن تكون فعالة دون ان يكون كادرها مؤهل لذلك ولديه الوعي الكافي بقضايا النوع الاجتماعي ومن ثم فإن التدخل الأنسب هو تطوير وتدريب ورفع كفاءة الكوادر بما يحقق المستوى المطلوب لاخذ دور فعال وناجح.

يأتي إسناد وحدات النوع الاجتماعي بعد كل ذلك، يكون بمثابة التدخل الأكبر أثرا في تفعيل الوحدة وتمكينها من تطبيق الإستراتيجية. مما يعمل على المساهمة في تمكين النساء العاملات في قطاع البيئة، وفتح المجال أمامهن للسير قدما.

السياسة ٦: مراعاة احتياجات النوع الاجتماعي في التعيينات (سياسات تعيين واضحة)

تعتبر التعيينات الفضاء الأول الذي يتحدد من خلاله ملامح التهميش بناء على النوع الاجتماعي، لذا فإن وجود لجان مقابلات مؤهلة مهنيا ولديها الوعي الكافي بقضايا النوع الاجتماعي ينعكس بالضرورة على تمكين النساء من الحصول على فرصة منافسة أكثر شفافية وعدالة وربما تحظى بتمييز ايجابي.

يحقق التمييز الايجابي تجاه المرأة بعض المساواة في النوع الاجتماعي، والسعي نحو خلق نوع من التوازن ما بين الجنسين في مؤسسات قطاع البيئة.

السياسة ٧: بناء قدرات العاملين في دوائر الموارد البشرية والتدريب من منظور النوع الاجتماعي

يرتبط تعزيز وجود وتطوير وتمكين المرأة في مؤسسات قطاع البيئة بدوائر التنمية البشرية، فهي الجهة ذات العلاقة بالتعيينات وتطوير الكادر والترقيات، ولا يخفى على أحد بأن الإدارة الرشيدة تعتبر تنمية ورفع قدرات العنصر البشري الخطوة الأساسية في العمل المؤسساتي، على اعتبار أن ذلك مفتاح فعالية المؤسسة وحسن أدائها.

يأتي رفع الوعي بقضايا النوع الاجتماعي لدى دوائر التنمية البشرية في مقدمة السياسات المطلوبة لضمان أخذ قرارات مراعية لإحتياجات النوع الاجتماعي في المؤسسات ذات العلاقة، كما أن تطوير أدوات فعالة ومستجيبة للنوع الاجتماعي على سبيل المثال: تطوير استمارة لتقييم الأداء، وتحديد الاحتياجات التدريبية ورفع الكفاءة، وبناء وتنفيذ البرامج التدريبية على ضوء ذلك يفسح المجال امام مساواة النوع الاجتماعي وتمكين المرأة الموظفة.

السياسة ٨: تطوير والعمل على تطبيق الأنظمة الداخلية واللوائح والتفسيرات الخاصة بالتعيين والتطور الوظيفي المراعي للنوع الاجتماعي

ومن أجل ضمان تطور وتطبيق الأنظمة واللوائح الخاصة بالتعيينات، يستوجب مراجعة هذه الأنظمة، وتطوير اللوائح الداخلية، كذلك فإن نشر الوعي وخلق آلية للإرشاد بالأنظمة الهيكلية يعتبر بمثابة التدخل الأوسع الذي من خلاله يمكن للموظفات معرفة حقوقهن، أماكنهن، فرصهن، ومن ثم رفع فعاليتهن في الأداء الوظيفي، وإعطاءهن فرصة لم تكن موجودة للوصول الى مصادر القوة المستندة على الحق القانوني للموظفات، وهو ما يشكل قلب العملية التمكينية للنساء.

الهدف الإستراتيجي ٥. كوادرنسائية مهينة لصنع القرار

السياسة ٩: تعزيز دور المرأة في المهام الإدارية والفنية

تحد الصورة النمطية الذكورية من رفع مستوى المرأة في مؤسستها، وهكذا فإن العمل على تغيير هذا النمط الثقافي بصورة شمولية، من خلال فتح المجال أمام النساء في التدريب، ورفع ثقتهن بأنفسهن بتكليفهن بتمثيل مؤسساتهن، وكما يمكن تعزيز دور المرأة من خلال تعميم نماذج لنساء ممكنات وتكريم هذه النماذج، والاستفادة من تجربتهن في رفع وعي النساء بدورهن، وحقوقهن وسبل الحصول عليها وتحقيقها، مما يرفع فعالية المرأة لتعمل على تمكين نفسها.

السياسة ١٠: تسهيل وصول النساء للمعلومات (فرص جديدة، دورات، تطور تكنولوجي)

تشكل المعلومة سلاح مهم، ومصدر قوة تمكن مالكةا من الاستفادة من فرص حقيقية للتطور والتقدم، وتعزيز دوره في مؤسسته، ومن هنا: فإن تمكين النساء في قطاع البيئة يفرض تدخلا استراتيجيا يضمن للمرأة سهولة الوصول إلى المعلومات، ومن ثم الاستفادة منها في تعزيز دورها في الإدارة. كما أن الوصول للمعلومات يعتبر حق أساسي، وعنصر هام من عناصر الإدارة الرشيدة التي تعزز المسؤولية والمسائلة.

السياسة ١١: تقوية التنسيق والتشبيك مع المؤسسات المساندة للمساواة على أساس النوع الاجتماعي

تعد المؤسسات الداعمة لقضايا المرأة الشريك المهم والفعال في مناصرة النساء داخل مؤسساتهن، من أجل تحقيق المساواة في النوع الاجتماعي، وخصوصا ان المساندة في مثل هذه الظروف من قبل وزارة شؤون المرأة، والمؤسسات النسوية الأخرى يمثل تدخلا قويا يمكن من خلاله للمرأة العاملة والمهنية في قطاع البيئة لتستطيع الانضمام إلى النقابات، وإظهار صوت المرأة من خلالها، وبالتالي بناء شراكات فاعلة مع الجهات المهنية والمانحة، أي تسهيل وصول النساء في هذا القطاع إلى المصادر، وهو أحد عناصر التمكين.

السياسة ١٢: تمكين النساء المهنيات

يعد تمكين النساء الهدف الأكثر أهمية، وبما يعنيه من قيمة ذات أبعاد متعددة نسعى لتحقيقها من خلال تطبيق هذه الإستراتيجية كتدخل مؤثر، كما انه يمكن توفير آليات الاتصال والتواصل بين النساء وقمة الهرم الإداري، وفي هذا الإطار تبرز أهمية تعزيز ثقة الموظفين بأنفسهن ومؤسساتهن للمطالبة بحقوقهن، ورفع قدرتهن في المساومة والمفاوضة حول قضاياهن المهنية والإدارية.

الهدف الإستراتيجي ٦. ائتلافات فاعلة للمرأة في قطاع البيئة (بالتركيز على المياه وإدارة النفايات الصلبة)

السياسة ١٣: تفعيل سياسات بناء الشراكات والتنسيق والتشبيك ما بين الشركاء في قضايا النوع الاجتماعي في قطاع البيئة

(بالتركيز على المياه وإدارة النفايات الصلبة)

معرفة النساء بحقوقهن، وتعزيز الثقة بانفسهن، وحثهن على المطالبة بالمساواة داخل المؤسسة التي ينتمين إليها، ورفع قدرتهن: تلك هي التدخلات الرئيسية والفعالة في التوجه نحو بناء شراكات قوية، والتشبيك مع كل الاطراف ذوي العلاقة بقضايا النوع الاجتماعي، من اجل تشكيل ائتلافات فاعلة للمرأة في قطاع البيئة، تساعد على منحها فرصة جيدة للوصول لمراكز صنع القرار، بشكل ممكن وقوي.

المحور الثالث: محور مشاركة النساء المجتمعية: تضمين قضايا النوع الاجتماعي في مشاركة النساء المجتمعية في قطاع البيئة (بالتركيز على المياه وإدارة النفايات الصلبة)

الهدف الإستراتيجي ٧. مشاركة فاعلة للمرأة في قطاع البيئة (بالتركيز على المياه وإدارة النفايات الصلبة) على المستوى المجتمعي

السياسة ١٤: تطوير وتفعيل دور المرأة في مواقع صنع القرار على المستوى المجتمعي في قطاع البيئة (بالتركيز على المياه وإدارة النفايات الصلبة)

نظراً لمشاركة المرأة صانعة القرار على المستوى المجتمعي من أهمية كبيرة في تطوير قطاعي المياه والنفايات الصلبة فقد دعت الحاجة لتطوير وتفعيل دورها بحيث تكون جزءاً ممثلاً في اللجان المحلية المتخصصة في هذين القطاعين، ابتداءً من تطوير دور النساء على مستوى القرار في المجالس المحلية في قضايا المياه والبيئة وما يتطلبه ذلك من إشراك النساء في القطاع بجميع مراحل التخطيط وخاذ القرارات والتنفيذ والرقابة، وتطوير دور النساء القياديات في المؤسسات المجتمعية في قضايا المياه والبيئة وإشراك النساء في القطاع، والعمل على رفع مستوى المرأة وتمكينها ووضع السياسات المساندة والتي تضمن إدماج النوع الاجتماعي، والعمل من جهة أخرى لدى صناعات القرار لرفع الوعي لديهم بأهمية دور وقدرات المرأة في هذا القطاع .

السياسة ١٥: تطوير وتفعيل دور المرأة العاملة في قطاع البيئة (بالتركيز على المياه وإدارة النفايات الصلبة) على المستوى المجتمعي .

لا تزال المرأة العاملة الفلسطينية تواجه عقبة العمل الميداني بفعل النظرة المجتمعية المقيدة لها في هذا المجال، ولكي تستطيع المرأة العاملة أن تؤدي دوراً جوهرياً على المستوى المجتمعي في هذا القطاع وجب عليها تجاوز هذه العقبة بالعمل على محاور عدة متسلحة بالقدرات المهنية الملائمة للعمل الميداني وتحفيز المجتمع المحيط بها على ذلك، ومن الجانب الآخر يجب تطوير البرامج التدريبية الجامعية لتشمل إشراك المرأة في العمل الميداني، كما وجب تحفيز إشراك المرأة في البرامج والفعاليات المجتمعية البيئية، إضافة لتمكين النساء لوضع آليات تضمن إدماج النوع الاجتماعي في قضايا البيئة، كما توجد ضرورة ملحة لرفع وعي صناعات القرار بقدرات المرأة وأهميتها في هذا المجال .

السياسة ١٦: إسناد ودعم النساء في المجتمعات المحلية لإيصال صوتها في قضايا البيئة (المياه والنفايات الصلبة ..)

تشجيع إنشاء التجمعات النسوية التي تهتم بقضايا البيئة في المجتمعات المحلية والعمل على إيجاد آليات تضمن استدامة البرامج والتوعية والمشاركة البيئية في المجتمع المحلي، بناء قدرات النساء في مجالات البيئة تقنياً وتوعوياً، وإدماج قضايا ومؤشرات النوع الاجتماعي في المشاريع المنفذة في المجتمعات المحلية بجميع المراحل المختلفة ابتداءً بالتخطيط والتنفيذ والرقابة .

الهدف الإستراتيجي ٨. مجتمعات محلية أكثر وعياً لأهمية دور المرأة ومشاركتها في قطاعي المياه والنفايات الصلبة)

السياسة ١٧: رفع الوعي المجتمعي لتغيير الصورة النمطية لجهة الإيمان بكفاءة المرأة وقدراتها التقنية وأهمية مشاركتها بالقطاع .

العمل على إبراز الإنجازات المحلية والإسهامات البارزة للمرأة في الأنشطة البيئية المجتمعية لتغيير الصورة النمطية وذلك من خلال توثيق هذه الإنجازات ونشرها وتعميمها لتكون مثلاً وليست حالات محدودة، تفعيل الأنشطة اللامنهجية الهادفة لرفع الوعي بدور المرأة المجتمعي مستهدفين بذلك الشرائح المجتمعية المختلفة أطفال شباب ..إلخ، وتجنييد الإعلام لتسليط الضوء على دور المرأة وإسهاماتها المختلفة في قطاع البيئة.

الهدف الإستراتيجي ٩. مجتمعات محلية أكثر فاعلية في القطاع وفي الرقابة المجتمعية على إدماج قضايا النوع الاجتماعي فيه

السياسة ١٨: تشجيع النساء على المشاركة في العمل التطوعي في القطاع البيئي

العمل التطوعي كان ولا زال جزءاً هاماً في التنمية لجميع الشرائح ومدخل للمساهمة المجتمعية ولتطوير الوعي تجاه المسؤولية المجتمعية لتلك الفئات، وقد كانت إسهامات المرأة ملحوظة في هذا المجال، وان كانت تمر بمراحل تراجع الآن لذلك وجب العمل على تشجيع النساء على المشاركة في العمل التطوعي، إضافة لكسر الحاجز امام مشاركة المرأة في العمل الميداني. ويأتي تفعيل مشاركة النساء على مستوى المجتمع المحلي بتحفيزها ورفع مسؤوليتها واكسابها المهارات والتوعية اللازمة للقيام بهذا الدور، إضافة لتحفيز المشاركة النسوية في العمل التطوعي من خلال المدارس والمعاهد والجامعات.

السياسة ١٩: تفعيل الرقابة المجتمعية على مؤسسات المجتمع المحلي في تضمين قضايا النوع الاجتماعي في الخطط والسياسات.

الرقابة المجتمعية أداة هامة لضمان قيام مؤسسات المجتمع المحلي بدورها على أكمل وجه، وتضمين قضايا النوع الاجتماعي لها أهمية بارزة، ومن هنا دعت الحاجة لوجود آليات رقابية وتقييمية فيما يخص تضمين قضايا النوع الاجتماعي في الخطط والسياسات لمؤسسات المجتمع المحلي، وتفعيل المساءلة والرقابة، والتوعية ونشر المعلومة حول آليات الرقابة والمتابعة والمسائلة المجتمعية.

٤,٤ التدخلات الاستراتيجية

لتحقيق السياسات التسعة عشر المذكورة تم استنباط مجموعة من التدخلات الاستراتيجية المرتبطة بكل سياسة والتي عند تنفيذها ستفضي لتحقيق تلك السياسة، كما يبين الجدول رقم ١. ويبين أيضا ارتباط التدخلات بالسياسات وارتباط السياسات بالأهداف الاستراتيجية.

٥. تنفيذ الاستراتيجية والمتابعة والتقييم

تعتبر الاستراتيجية مرشداً ومرجعاً للكثير من أصحاب العلاقة ومن الممكن الإسترشاد بها عند تطوير استراتيجيات المؤسسات العاملة في قطاع البيئة (بالتركيز على المياه وإدارة النفايات الصلبة) كالوزارات والسلطات المختلفة ومقدمي الخدمات والمؤسسات الأهلية والخاصة وغيرها. كما تعتبر مرشداً لتطوير الاستراتيجيات المستقبلية لقطاعي المياه والنفايات الصلبة لادماج النوع الاجتماعي وتطوير مساهمة ومشاركة المرأة فيها.

وبالمقابل ترتبط العديد من التدخلات بجهات متعددة منها وزارة الحكم المحلي والفريق الوطني لإدارة النفايات الصلبة في فلسطين وسلطة المياه الفلسطينية ووزارة شؤون المرأة كما وزارة شؤون البيئة والمؤسسات الأهلية ومزودي خدمات المياه والنفايات الصلبة من قطاع حكومي وخاص. لذا فقد تم العمل بشكل تشاركي على تحديد الجهة التي ستقود تنفيذ التدخل بمشاركة كافة الأطراف. كما بين الجدول رقم ١.

ولقياس مدى تحقق التدخلات والسياسات والأهداف الاستراتيجية فقد تم اشتقاق مؤشرات كمية ونوعية لكل منها. كما يبين جدول رقم ٢، سيتم العمل على إيجاد آليات تنفيذ ضمن قطاع البيئة (بالتركيز على المياه وإدارة النفايات الصلبة) من خلال التخطيط لكل من القطاعين بشكل منفرد وجماعي لضمان الخصوصية من جهة والتكامل من جهة أخرى. وسيتم العمل على آليات وخطط للتنفيذ، كما سيتم إيجاد آلية متابعة لمدى التنفيذ بعد الإنتهاء من إقرار الاستراتيجية. إضافة لما سبق سيتم لاحقاً في مرحلة وضع الخطة التنفيذية وضع خطة لجمع المؤشرات و تحديد الجهة المسؤولة عن جمعها.

ويرتبط الأثر الناتج عن تطبيق التدخلات وتحقيق الأهداف الاستراتيجية بنتائج بيئية ورؤى تم وضعها في استراتيجيات المياه وإدارة النفايات الصلبة و استراتيجية البيئة القطاعية و هي كما يلي:

- ادارة متكاملة للمياه تضمن عدالة وديمومة الخدمة و استدامة المصادر

- ادارة متكاملة للمياه العادمة تضمن عدالة و ديمومة الخدمة و المساهمة في المحافظة على الصحة العامة و حماية البيئة
- ادارة متكاملة و مستدامة للنفايات الصلبة تساهم في تحقيق المنافع الاقتصادية والاجتماعية للشعب الفلسطيني
- مجتمع أكثر وعياً بيئياً ومشاركة مجتمعية متزايدة في الحفاظ على المياه وادارة النفايات الصلبة.

ونظراً لتشابك السياسات والتدخلات ما بين الجهات الرئيسية ذات العلاقة (أطراف الفريق الوطني لإدارة النفايات الصلبة) وسلطة المياه ووزارة الحكم المحلي ووزارة شؤون البيئة والقطاع الأهلي والجهات المقدمة لخدمات المياه و/أو إدارة النفايات الصلبة، إضافة لإرتباطها مع جهة الاختصاص من وزارة شؤون المرأة ومجلس الوزراء، ترتأي اللجنة التوجيهية أهمية تشكيل فريق وطني لمتابعة تحقيق المؤشرات على المستوى الوطني، وأن يتم تكوين اجسام مشتركة او مرتبطة بجهة محددة، وعلى المستوى المؤسسي والمجتمعي، وذلك لمتابعة تنفيذ الخطط وصولاً لإنجاز الأهداف الإستراتيجية من خلال الإستراتيجيات والتدخلات و الأنشطة.

الجدول رقم ١: الأهداف والسياسات والتدخلات الاستراتيجية -
 أولاً: محور السياسات (سياسات مستجيبة للنوع الاجتماعي - استراتيجيات إدماج قضايا النوع الاجتماعي في القطاع- Mainstreaming)
 بهدف المحور إلى: رفع مستوى الاستجابة للسياسات لتصبح حساسة للنوع الاجتماعي ووضع مؤشرات خاصة بالنوع الاجتماعي

المؤسسات التي تتابع التدخل	المؤسسات المنفذة للتدخل	التدخلات	السياسات	الأهداف الاستراتيجية
وزارة شؤون المرأة + وزارة الحكم المحلي + وحدات النوع الاجتماعي في الجهة صاحبة الاختصاص في قطاع البيئة (بالتركيز على المياه وإدارة النفايات الصلبة) ^٦	وزارة المرأة ووحدات النوع الاجتماعي في وزارة الحكم المحلي، سلطة المياه، وزارة شؤون البيئة، الفريق الوطني للنفايات الصلبة، ومقدمي الخدمات والقطاع البيئي الأهلي	استراتيجيات ورؤية حساسة للنوع الاجتماعي وتلبي احتياجات النساء في القطاعين وضع مؤشرات خاصة بالنوع الاجتماعي موازنات حساسة للنوع الاجتماعي مراجعة القوانين الناطمة وأوراق السياسات التي تحكم عمل المؤسسات والقطاع من منظور النوع الاجتماعي	السياسة ١: آليات وأدوات تضمن تخطيط مستجيب لقضايا النوع الاجتماعي في القطاع	الهدف الإستراتيجي ١: آليات وأدوات وسياسات تضمن إدماج قضايا النوع الاجتماعي في القطاع
وزارة شؤون المرأة مع الجهة صاحبة الاختصاص	مجلس الوزراء من خلال جهة الاختصاص	اعتماد مجلس الوزراء أو التشريعي للقوانين والسياسات من منظور النوع الاجتماعي	السياسة ٢: آليات وأدوات تضمن التطبيق العملي لقضايا النوع الاجتماعي داخل المؤسسات العاملة في القطاع	
وزارة المرأة ووحدات النوع الاجتماعي في الجهة صاحبة الاختصاص	وزارة المرأة ووحدات النوع الاجتماعي في وزارة الحكم المحلي، سلطة المياه، وزارة شؤون البيئة، الفريق الوطني للنفايات الصلبة، ومقدمي الخدمات والقطاع البيئي الأهلي	إيجاد لوائح تنفيذية وأنظمة تضمن تطبيق القضايا المرتبطة بالنوع الاجتماعي إيجاد ورقة سياسات ودليل إجراءات لتطبيق قضايا النوع الاجتماعي توفير الأدوات التنفيذية للخطط والسياسات الحساسة للنوع الاجتماعي اعتماد اللوائح التنفيذية والسياسات ودليل الإجراءات		
وزارة شؤون المرأة مع الجهة صاحبة الاختصاص	مجلس الوزراء من خلال جهة الاختصاص	اعتماد اللوائح التنفيذية والسياسات ودليل الإجراءات		

٥ الجهة صاحبة الاختصاص في القطاع: هم الشركاء وأصحاب العلاقة في قطاع البيئة (التركيز على النفايات الصلبة والمياه)؛ والمتمثلين بوزارة شؤون المرأة، وزارة الحكم المحلي، سلطة المياه، وزارة شؤون البيئة، الفريق الوطني للنفايات الصلبة، ومقدمي الخدمات. المتمثلين بالهيئات المحلية والقطاع الخاص واتحاد مزودي خدمات المياه ومجلس الخدمات المشتركة، إضافة للجامعات ومعاهد المياه، والقطاع الأهلي النسوي من جهة وذلك المرتبط بقطاع البيئة من جهة أخرى.

٦ تم إضافة الجهة صاحبة الاختصاص مع وزارة شؤون المرأة من خلال وحدات النوع الاجتماعي في تلك الجهة: (أنها الجهة التي تقوم بالتخطيط ومخصص الاحتياجات ووضع رؤيتها وموازناتها)

المؤسسات التي تتابع التدخل	المؤسسات المنفذة للتدخل	التدخلات	السياسات	الأهداف الاستراتيجية
وزارة التخطيط، ووزارة المرأة و وحدات النوع الاجتماعي في الجهة صاحبة الاختصاص	وحدات النوع الاجتماعي في وزارة الحكم المحلي، سلطة المياه، وزارة شؤون البيئة، الفريق الوطني للنفائيات الصلبة، ومقدمي الخدمات والقطاع البيئي الأهلي بالتعاون مع وزارة المرأة	تفعيل سياسات ونظام وآليات المتابعة والتقييم لتنفيذ الخطط والإستراتيجيات و السياسات من منظور النوع الاجتماعي	السياسة ٣: تفعيل متابعه تنفيذ الخطط والإستراتيجيات والسياسات من منظور النوع الاجتماعي	الهدف الإستراتيجي ٢: نظام متابعة وتقييم فعال لضمان تنفيذ السياسات المستجيبة للنوع الاجتماعي
وزارة الحكم المحلي وسلطة المياه وديوان الرقابة الإدارية والمالية	وزارة الحكم المحلي، سلطة المياه، وزارة شؤون البيئة، الفريق الوطني للنفائيات الصلبة، ومقدمي الخدمات والقطاع البيئي الأهلي	تفعيل الرقابة الداخلية في المؤسسات من منظور النوع الاجتماعي	السياسة ٤: تطوير وتنفيذ برامج تدريبية لرفع الوعي وبناء القدرات في التخطيط والتنفيذ الفعال للحساس للنوع الاجتماعي داخل المؤسسات العاملة في القطاع	الهدف الإستراتيجي ٣: أصحاب القرار والعاملين بالقطاع أكثر وعياً وقدرة تجاه السياسات المستجيبة للنوع الاجتماعي
وزارة الحكم المحلي وسلطة المياه وديوان الرقابة الإدارية والمالية	وزارة الحكم المحلي، سلطة المياه، وزارة شؤون البيئة، الفريق الوطني للنفائيات الصلبة، ومقدمي الخدمات والقطاع البيئي الأهلي	تفعيل الرقابة و التوجيه الحساس للنوع الاجتماعي من قبل أجهزة الرقابة الخارجية (رقابة الحكم المحلي و سلطة المياه وديوان الرقابة الإدارية و المالية)	السياسة ٤: تطوير وتنفيذ برامج تدريبية لرفع الوعي وبناء القدرات في التخطيط والتنفيذ الفعال للحساس للنوع الاجتماعي داخل المؤسسات العاملة في القطاع	الهدف الإستراتيجي ٣: أصحاب القرار والعاملين بالقطاع أكثر وعياً وقدرة تجاه السياسات المستجيبة للنوع الاجتماعي
مجلس الوزراء ووزارة المرأة	مجلس الوزراء ووزارة المرأة	تفعيل وحدات واليات الشكاوي (هناك قرار مجلس وزراء بتشكيل وحدات شكاوي عامة)	السياسة ٤: تطوير وتنفيذ برامج تدريبية لرفع الوعي وبناء القدرات في التخطيط والتنفيذ الفعال للحساس للنوع الاجتماعي داخل المؤسسات العاملة في القطاع	الهدف الإستراتيجي ٣: أصحاب القرار والعاملين بالقطاع أكثر وعياً وقدرة تجاه السياسات المستجيبة للنوع الاجتماعي
وزارة شؤون المرأة بالمشراكة مع المؤسسات المهمة	وزارة شؤون المرأة ووزارة الحكم المحلي، سلطة المياه، وزارة شؤون البيئة، الفريق الوطني للنفائيات الصلبة، ومقدمي الخدمات والقطاع البيئي الأهلي	رفع وعي صناع القرار بأهمية وضع السياسات والتخطيط من منظور النوع الاجتماعي	السياسة ٤: تطوير وتنفيذ برامج تدريبية لرفع الوعي وبناء القدرات في التخطيط والتنفيذ الفعال للحساس للنوع الاجتماعي داخل المؤسسات العاملة في القطاع	الهدف الإستراتيجي ٣: أصحاب القرار والعاملين بالقطاع أكثر وعياً وقدرة تجاه السياسات المستجيبة للنوع الاجتماعي

ثانياً: الأهداف والسياسات والتدخلات الاستراتيجية- محور تمكين النساء المهنيات (ماسسة القطاع من منظور النوع الاجتماعي ليسهم في تواجد وتطوير الكوادر النسوية المؤهلة) Empowerment & Enabling استراتيجيات التمكين^٧

يهدف المحور إلى: ماسسة قطاع البيئة (المياه والنفايات الصلبة) من منظور النوع الاجتماعي لتسهم في تواجد وتطوير الكوادر النسوية المؤهلة وتمكين المهنيات

المؤسسات المنفذة للتدخل	المؤسسات المنفذة للتدخل	التدخلات	السياسات	الأهداف الاستراتيجية
وزارة شؤون المرأة	وزارة شؤون المرأة بالتعاون مع الجهة صاحبة الاختصاص بالقطاع	متابعة تطبيق قرار مجلس الوزراء بإنشاء وحدات النوع الاجتماعي أو نقاط اتصال (موظفين/ات تضاف لمهامهم هذه المسؤولية)	السياسة ٥: إيجاد وحدات النوع الاجتماعي وتفعيلها (هيكلية فاعلة)	الهدف الإستراتيجي ٤: مؤسسات قطاع البيئة (بالتركيز على المياه وإدارة النفايات الصلبة) فاعلة من منظور النوع الاجتماعي تراعي تعيين وتطوير الكادر النسوي
وزارة الحكم المحلي	الجهة صاحبة الاختصاص بالقطاع	إعلانات التوظيف وطلبات التوظيف مراعية للنوع الاجتماعي نصاً ونشراً لجان مقابلات مؤهلة تقنياً وجندياً إدخال سياسة التمييز الإيجابي عند تساوي الكفاءة وخاصة في مواقع صنع القرار العمل على تطبيق معايير وأظمة في التعيينات مستجيبة للنوع الاجتماعي	السياسة ٦: مراعاة احتياجات النوع الاجتماعي في التعيينات (سياسات تعيين واضحة)	
بالتنسيق مع ديوان شؤون الموظفين	وزارة شؤون المرأة بالتعاون مع وحدات النوع الاجتماعي في الجهة صاحبة الاختصاص بالقطاع	رفع الوعي بقضايا النوع الاجتماعي خلق أدوات فعالة ومستجيبة للنوع الاجتماعي (استمارة التقييم/ تحديد الاحتياجات التدريبية/ الخطط التطويرية...)	السياسة ٧: بناء قدرات العاملين/ات في دوائر الموارد البشرية والتدريب من منظور النوع الاجتماعي	
وزارة الحكم المحلي للهيئات المحلية	الجهة صاحبة الاختصاص بالقطاع	تطوير نماذج لمجالس محلية تعمل على تطبيق الأنظمة الداخلية واللوائح والتفسيرات الخاصة بالتعيين والتطور الوظيفي المراعية للنوع الاجتماعي	السياسة ٨: تطوير والعمل على تطبيق الأنظمة الداخلية واللوائح والتفسيرات الخاصة بالتعيين والتطور الوظيفي المراعية للنوع الاجتماعي	
السلطات أو الوزارة المسؤولة (وحدات النوع الاجتماعي)	بالقطاع	مراجعة وتطوير الأنظمة الداخلية		
بالتنسيق مع ديوان شؤون الموظفين	الموظفين	تعميم اللوائح والأنظمة الداخلية نشر الوعي والإرشاد بالأنظمة واللوائح والهيكلية		

^٧ الجهة صاحبة الاختصاص في القطاع : هم الشركاء و أصحاب العلاقة في قطاع البيئة (بالتركيز على النفايات الصلبة و المياه): والممثلين بوزارة شؤون المرأة، وزارة الحكم المحلي، سلطة المياه، وزارة شؤون المرأة، وزارة شؤون المرأة بالتعاون مع الجهات صاحبة الاختصاص في القطاع الخاص ذات العلاقة، والقطاع الأهلي النسوي من جهة وذلك المرتبط بقطاع البيئة من جهة أخرى. المختلطين بالهيئات المحلية والقطاع الخاص و اتحاد مزودي خدمات المياه ومجالس الخدمات المشتركة، إضافة للجامعات ومعاهد المياه، والقطاع الخاص ذات العلاقة، والقطاع الأهلي النسوي من جهة وذلك المرتبط بقطاع البيئة من جهة أخرى.

المؤسسات التي تتابع التدخل	المؤسسات المنفذة للتدخل	التدخلات	السياسات	الاهداف الاستراتيجية
وزارة شؤون المرأة بالتعاون مع وحدات النوع الاجتماعي	وحدات النوع الاجتماعي في الجهة صاحبة الاختصاص بالتعاون مع وزارة شؤون المرأة	رفع كفاءة النساء في الإستقصاء والبحث عن المعلومة واستمرار التطور الذاتي نشر المعلومة بالوسائل المناسبة تبادل المعلومات بين النساء	السياسة ١٠ : تسهيل وصول النساء للمعلومات(فرص جديدة/دورات-تطور تكنولوجي/....)	الهدف الإستراتيجي ٥: كوادر نسائية مؤهلة في مواقع صنع القرار
وزارة شؤون المرأة بالتعاون مع وحدات النوع الاجتماعي	وزارة شؤون المرأة بالتعاون مع وحدات النوع الاجتماعي والشباب والمؤسسات النسوية	إسناد الموظفين من وزارة شؤون المرأة والمؤسسات النسوية تفعيل دور المرأة في النقابات (كوتا وتوعية) بناء شراكات فاعلة مع الجهات المانحة والمهنية	السياسة ١١ : تقوية التنسيق والتشبيك مع المؤسسات المساندة للمساواة على أساس النوع الاجتماعي	
وزارة شؤون المرأة بالتعاون مع وحدات النوع الاجتماعي	وزارة شؤون المرأة بالتعاون مع وحدات النوع الاجتماعي في الجهة صاحبة الاختصاص والشؤون الادارية والتدريب في المؤسسات ذات العلاقة	تعريفهن بحقوقهن وتعزيز الثقة بالنفس للمطالبة بها رفع قدرات النساء الادارية والمهنية	السياسة ١٢ : تمكين النساء المهنيات	
وزارة شؤون المرأة بالتعاون مع وحدات النوع الاجتماعي والادارات المختصة بالعلاقات العامة او الدولية وادارات المشاريع في الجهات ذات الاختصاص	وزارة شؤون المرأة بالتعاون مع وحدات النوع الاجتماعي ومع القطاع الأهلي النسوي و البيئي واتحاد مقدمي خدمات المياه والادارات المختصة بالعلاقات العامة او الدولية وادارات المشاريع في الجهات ذات الاختصاص	بناء إئتلافات فاعلة في قطاع البيئة من منظور النوع الاجتماعي تكثيف الجهود لبناء الشراكات المحلية والاقليمية والعالمية الإستفادة من التحالفات والائتلافات النسوية والبيئية الأخرى تفعيل آليات العمل ما بين الإئتلاف ومؤسسات المجتمع المحلي	السياسة ١٣ : تفعيل سياسات بناء الشراكات والتنسيق والتشبيك ما بين الشركاء في قضايا النوع الاجتماعي في قطاع البيئة	الهدف الإستراتيجي ٦: إئتلافات فاعلة تعمل على وصول المرأة لصنع القرار في قطاع البيئة

ثالثاً: الأهداف والسياسات والتدخلات الاستراتيجية لـ (Participation) استراتيجيات المشاركة ٢ يهدف المحور إلى: تضمين قضايا النوع الاجتماعي في مشاركة النساء المجتمعية في قطاع البيئة (بالتأكيد على المياه وإدارة النفايات الصلبة)

المؤسسات التي تتابع التدخل	المؤسسات المنفذة للتدخل	التدخلات	السياسات	الأهداف الاستراتيجية
وزارة الحكم المحلي	وزارة الحكم المحلي وباقي الجهات صاحبة الاختصاص بالتعاون مع وزارة شؤون المرأة	تطوير دور النساء في المجالس المحلية في قضايا المياه والبيئة وإشراك النساء في القطاع (التخطيط واخذ القرارات والتنفيذ والرقابة)	السياسة ١٤ : تطوير وتفعيل دور المرأة في مواقع صنع القرار على المستوى المجتمعي في قطاع البيئة (بالتأكيد على المياه وإدارة النفايات الصلبة)	الهدف الإستراتيجي ٧: مشاركة فاعلة للمرأة في قطاع البيئة (بالتأكيد على المياه وإدارة النفايات الصلبة) على المستوى المجتمعي
سلطة المياه ووزارة شؤون البيئة والحكم المحلي وشبكة المنظمات الأهلية البيئية	الجهات صاحبة الاختصاص بالتعاون مع المؤسسات المجتمعية ووزارة شؤون المرأة و القطاع الأهلي	تطوير دور النساء في المؤسسات المجتمعية في قضايا المياه والبيئة وإشراك النساء في القطاع	السياسة ١٥ : تطوير وتفعيل دور المرأة العاملة في قطاع البيئة (بالتأكيد على المياه وإدارة النفايات الصلبة) على المستوى المجتمعي	الهدف الإستراتيجي ٧: مشاركة فاعلة للمرأة في قطاع البيئة (بالتأكيد على المياه وإدارة النفايات الصلبة) على المستوى المجتمعي
الحكم المحلي وشبكة المنظمات الأهلية البيئية	الحكم المحلي والشبكة البيئية للمنظمات الأهلية	إيجاد نوادي للمرأة من خلال المجالس المحلية تشكل محوراً لنشاط المرأة المجتمعي في القطاع	السياسة ١٥ : تطوير وتفعيل دور المرأة العاملة في قطاع البيئة (بالتأكيد على المياه وإدارة النفايات الصلبة) على المستوى المجتمعي	الهدف الإستراتيجي ٧: مشاركة فاعلة للمرأة في قطاع البيئة (بالتأكيد على المياه وإدارة النفايات الصلبة) على المستوى المجتمعي
وزارة شؤون المرأة وبالتعاون مع وحدات النوع الاجتماعي والدوائر ذات العلاقة في الجهات صاحبة الاختصاص	وزارة الحكم المحلي و القطاع البيئي بالتعاون مع وزارة شؤون المرأة	تمكين النساء لوضع آليات وسياسات تضمن إدماج النوع الاجتماعي في قضايا البيئة ورفع وعي صناعات القرار بدور المرأة وقدراتها وأهمية دورها في القطاع	السياسة ١٥ : تطوير وتفعيل دور المرأة العاملة في قطاع البيئة (بالتأكيد على المياه وإدارة النفايات الصلبة) على المستوى المجتمعي	الهدف الإستراتيجي ٧: مشاركة فاعلة للمرأة في قطاع البيئة (بالتأكيد على المياه وإدارة النفايات الصلبة) على المستوى المجتمعي
سلطة المياه ووزارة شؤون البيئة والحكم المحلي وشبكة المنظمات الأهلية البيئية	الجهات صاحبة الاختصاص بالتعاون مع وزارة شؤون المرأة والجامعات- معاهد المياه/ البيئة	بناء قدرات المرأة المهنية في العمل الميداني وتحفيزها للمشاركة به وتفعيل دورها	السياسة ١٥ : تطوير وتفعيل دور المرأة العاملة في قطاع البيئة (بالتأكيد على المياه وإدارة النفايات الصلبة) على المستوى المجتمعي	الهدف الإستراتيجي ٧: مشاركة فاعلة للمرأة في قطاع البيئة (بالتأكيد على المياه وإدارة النفايات الصلبة) على المستوى المجتمعي
وزارة شؤون المرأة	وزارة شؤون المرأة ووزارة شؤون البيئة والحكم المحلي وشبكة المنظمات الأهلية البيئية	تطوير التدريب الجامعي للميداني ليشمل اعداد النساء للمشاركة في العمل الميداني	السياسة ١٥ : تطوير وتفعيل دور المرأة العاملة في قطاع البيئة (بالتأكيد على المياه وإدارة النفايات الصلبة) على المستوى المجتمعي	الهدف الإستراتيجي ٧: مشاركة فاعلة للمرأة في قطاع البيئة (بالتأكيد على المياه وإدارة النفايات الصلبة) على المستوى المجتمعي
سلطة المياه ووزارة شؤون البيئة والحكم المحلي وشبكة المنظمات الأهلية البيئية	الجهات صاحبة الاختصاص بالتعاون مع وزارة شؤون المرأة	بناء قدرات المرأة المهنية في العمل المجتمعي	السياسة ١٥ : تطوير وتفعيل دور المرأة العاملة في قطاع البيئة (بالتأكيد على المياه وإدارة النفايات الصلبة) على المستوى المجتمعي	الهدف الإستراتيجي ٧: مشاركة فاعلة للمرأة في قطاع البيئة (بالتأكيد على المياه وإدارة النفايات الصلبة) على المستوى المجتمعي
وزارة شؤون المرأة مع وحدات النوع الاجتماعي	وحدات النوع الاجتماعي والدوائر ذات العلاقة في الجهات صاحبة الاختصاص بالتعاون مع وزارة شؤون المرأة	تحفيز اشراك النساء المهنيات في البرامج المجتمعية البيئية	السياسة ١٥ : تطوير وتفعيل دور المرأة العاملة في قطاع البيئة (بالتأكيد على المياه وإدارة النفايات الصلبة) على المستوى المجتمعي	الهدف الإستراتيجي ٧: مشاركة فاعلة للمرأة في قطاع البيئة (بالتأكيد على المياه وإدارة النفايات الصلبة) على المستوى المجتمعي
وزارة شؤون المرأة مع وحدات النوع الاجتماعي	وحدات النوع الاجتماعي والدوائر ذات العلاقة في الجهات صاحبة الاختصاص بالتعاون مع وزارة شؤون المرأة	تمكين النساء لوضع آليات وسياسات تضمن إدماج النوع الاجتماعي في قضايا البيئة ورفع وعي صناعات القرار بدور المرأة وقدراتها وأهمية دورها في القطاع	السياسة ١٥ : تطوير وتفعيل دور المرأة العاملة في قطاع البيئة (بالتأكيد على المياه وإدارة النفايات الصلبة) على المستوى المجتمعي	الهدف الإستراتيجي ٧: مشاركة فاعلة للمرأة في قطاع البيئة (بالتأكيد على المياه وإدارة النفايات الصلبة) على المستوى المجتمعي

المؤسست التي تتابع التدخل	المؤسست المنفذة للتدخل	التدخلات	السياسات	الاهداف الاستراتيجية
شبكة المنظمات الأهلية البيئية + سلطة المياه + وزارة شؤون البيئة بالتعاون مع المؤسسات النسوية	الشبكة البيئية للمنظمات الأهلية + سلطة المياه + وزارة شؤون البيئة بالتعاون مع المؤسسات النسوية	تشجيع إنشاء تجمعات نسائية تهتم بقضايا المرأة والبيئة في المجتمعات المحلية إيجاد آليات تضمن استدامة البرامج والتوعية والمشاركة البيئية في المجتمع المحلي بناء قدرات النساء في مجالات البيئة (برامج تقنية وتوعوية) وللتأثير في قضايا البيئة	السياسة ١٦ : إسهام ودعم النساء في المجتمعات المحلية لإيصال صوتها في قضايا البيئة (بالتركيز على الجاه وإدارة النفايات الصلبة)	الهدف الإستراتيجي ٨ : مجتمعات محلية أكثر وعياً لأهمية دور المرأة ومشاركتها في قطاع البيئة (بالتركيز على المياه وإدارة النفايات الصلبة)
وزارة شؤون المرأة بالتعاون مع وحدات النوع الاجتماعي والجهات ذات الاختصاص	الجهات صاحبة الاختصاص بالقطاع بالتعاون مع وزارة شؤون المرأة	إدماج قضايا ومؤشرات النوع الاجتماعي التي تضمن مشاركة النساء في المشاريع والبرامج المنفذة في المجتمعات المحلية (في التخطيط والتنفيذ والرقابة) - من خلال دليل عمل لذلك	السياسة ١٧ : رفع الوعي المجتمعي لتغيير الصورة النمطية تجاه الأيمان بكفاءة المرأة وقدراتها التقنية وأهمية مشاركتها بالقطاع	
وزارة شؤون المرأة بالتعاون مع وحدات النوع الاجتماعي	بال تعاون مع الجهات صاحبة الاختصاص بالقطاع بالتعاون مع وزارة شؤون المرأة	توثيق المعلومات والاحصاءات والتجارب وقصص النجاح المحلية والعالمية ونشرها وتعميمها		
وزارة شؤون المرأة بالتعاون مع وحدات النوع الاجتماعي	وزارة شؤون المرأة ووحدات النوع الاجتماعي	تطوير المناهج التعليمية المرتبطة بالقطاع لتتضمن قضايا النوع الاجتماعي من خلال العمل مع وزارة التربية والتعليم		
شبكة المنظمات الأهلية البيئية ووزارة الحكم المحلي	شبكة المنظمات الأهلية البيئية ووزارة الحكم المحلي	تفعيل نشاطات لامنهجية تهدف لتطوير الوعي تجاه دور المرأة في القطاع (تستهدف اطفال أو فئات مختلفة)		
وزارة شؤون المرأة	وزارة المرأة ووحدات النوع الاجتماعي	تطوير البرامج التعليمية الجامعية المرتبطة بالقطاع لتضمن قضايا النوع الاجتماعي		
وزارة شؤون المرأة + الجهات ذات الاختصاص بالاعلام في المؤسسات المعنية	وحدات النوع الاجتماعي ومؤسسات الاعلام بالتعاون مع وزارة شؤون المرأة	توعية وإشراك/تجنيد الاعلام في ابراز دور المرأة في قطاع البيئة وتسهيل الضوء عليها		
وزارة الحكم المحلي وشبكة المنظمات الأهلية البيئية	شبكة المنظمات الأهلية البيئية ووزارة الحكم المحلي والنسوية	توعية ورفع كفاءة المرأة نحو مشاركة النساء المجتمعية (الدور والمسؤوليات) تحفيز دور المرأة وإشراك النساء في الاعمال التطوعية بالمجتمعات المحلية ورفع مسؤولياتها تجاه المجتمع	السياسة ١٨ : تشجيع النساء على المشاركة في العمل التطوعي وربطه بالمسؤولية المجتمعية في القطاع	الهدف الإستراتيجي ٩ : مجتمعات محلية أكثر فاعلية في القطاع وفي الرقابة المجتمعية على إدماج قضايا النوع الاجتماعي فيه
وزارة شؤون المرأة	وحدات النوع الاجتماعي ووزارة التربية و الجامعات - معهد المياه/ البيئة بالتعاون مع وزارة المرأة	تحفيز مشاركة المرأة من خلال ساعات العمل التطوعي للمدارس والمعاهد والجامعات ورفع الوعي تجاه المسؤولية المجتمعية		
وزارة الحكم المحلي وشبكة المنظمات الأهلية البيئية	وزارة الحم المحلي وشبكة المنظمات الأهلية البيئية بالتعاون مع وزارة شؤون المرأة بالتعاون مع المؤسسات المجتمعية والنسوية و الرسمية ذات العلاقة	تطوير آليات للرقابة والتقييم الذاتي فيما يخص تضمن قضايا النوع الاجتماعي في الخطط والسياسات لمؤسسات المجتمع المحلي /المجتمع التوعية ونشر المعلومة فيما يخص آليات الرقابة والمتابعة والمحاسبة	السياسة ١٩ : تفعيل الرقابة المجتمعية على مؤسسات المجتمع المحلي في قضايا النوع الاجتماعي في الخطط والسياسات	

الجدول رقم ٢: مؤشرات الأهداف والسياسات والتدخلات الاستراتيجية: أولاً: مؤشرات الأهداف والسياسات والتدخلات الاستراتيجية - مجموعة السياسات (سياسات مستجيبة للنوع الاجتماعي - استراتيجيات إدماج قضايا النوع الاجتماعي في القطاع - Mainstreaming)

يهدف المحور إلى: رفع مستوى الاستجابة للسياسات لتصبح حساسة للنوع الاجتماعي ووضع مؤشرات خاصة بالنوع الاجتماعي

المؤشرات	التدخلات	مؤشر السياسات	السياسات	مؤشر الهدف	الاهداف الاستراتيجية
- استراتيجيات قطاع المياه والنفايات الصلبة مستجيبة للنوع الاجتماعي والاستراتيجية عبر قطاعية تضمن إدماج القطاعين - على الأقل ٥٠٪ من استراتيجيات مقدمي الخدمات مستجيبة للنوع الاجتماعي - ٥٠٪ من الاستراتيجيات تستجيب لاحتياجات النساء التي تم تحديدها بالمشاركة في القطاعين.	استراتيجيات ورؤية حساسة للنوع الاجتماعي وتلبي احتياجات النساء في القطاعين	على الأقل ٣٠٪ من مؤسسات قطاع المياه والنفايات الصلبة تطبق استراتيجيات وموازات وأوراق سياسات وأنظمة مستجيبة لقضايا النوع الاجتماعي	آليات وأدوات تضمن تخطيط مستجيب لقضايا النوع الاجتماعي في القطاع	على الأقل ٣٠٪ من مؤسسات القطاعين تشترك النساء في التخطيط والتنفيذ في قضايا المياه والنفايات الصلبة	الهدف الإستراتيجي ١: آليات وأدوات وسياسات تضمن إدماج قضايا النوع الاجتماعي في القطاع
- جميع الاستراتيجيات المستجيبة للنوع الاجتماعي تضمن مؤشرات خاصة بالنوع الاجتماعي - وجود دليل مؤشرات النوع الاجتماعي في قطاعي المياه والنفايات الصلبة	وضع مؤشرات خاصة بالنوع الاجتماعي				
على الأقل ٢٪ من موازنة استراتيجية المؤسسة تعكس تدخلات استراتيجية مستجيبة للنوع الاجتماعي	موازنات حساسة للنوع الاجتماعي				
على الأقل ٧٥٪ من القوانين والأنظمة تمت مراجعتها (وجود مسودة بمقترحات التعديلات) ٥٠٪ من المقترحات للتعديل تم تبنيها	مراجعة القوانين الناظمة وأوراق السياسات التي تحكم عمل المؤسسات والقطاع من منظور النوع الاجتماعي				
اعتماد ٥٠٪ من مقترحات الأنظمة والقوانين المستجيبة للنوع الاجتماعي	اعتماد مجلس الوزراء أو التشريعي للقوانين والسياسات من منظور النوع الاجتماعي				

المؤشرات	التدخلات	مؤشر السياسات	السياسات	مؤشر الهدف	الاهداف الاستراتيجية
٥٠٪ من اللوائح التنفيذية والأنظمة الداخلية لمؤسسات القطاع مستجيبة لقضايا النوع الاجتماعي	إيجاد لوائح تنفيذية وأنظمة تضمن تطبيق القضايا المرتبطة بالنوع الاجتماعي	على الأقل ٣٠٪ من مؤسسات قطاع المياه والنفايات الصلبة تستخدم آليات أدوات مستجيبة لقضايا النوع الاجتماعي	آليات وأدوات تضمن التطبيق العملي لقضايا النوع الاجتماعي داخل المؤسسات العاملة في القطاع		
أوراق سياسات للمؤسسات ذات العلاقة لضمان التطبيق	إيجاد ورقة سياسات ودليل اجراءات لتطبيق قضايا النوع الاجتماعي				
دليل اجراءات لضمان تطبيق قضايا النوع الاجتماعي (يشمل جميع المراحل)	توفير الأدوات التنفيذية للخطط والسياسات الحساسة للنوع الاجتماعي				
٥٠٪ من النماذج والأدوات التي يتم استخدامها في المؤسسات مستجيبة للنوع الاجتماعي (مراجعة وتطوير)	التدخلات	مؤشر السياسات	السياسات	مؤشر الهدف	الاهداف الاستراتيجية
٥٠٪ من مؤسسات القطاعين لديها أنظمة وآليات متابعة وتقييم لتنفيذ الخطط والإستراتيجيات	تفعيل سياسات ونظام وآليات المتابعة والتقييم لتنفيذ الخطط والإستراتيجيات والسياسات من منظور النوع الاجتماعي	على الأقل ٣٠٪ من مؤسسات قطاع المياه والنفايات الصلبة تستخدم آليات متبعة وتقييم للخطط والاسراتيجيات المتضمنة لقضايا النوع الاجتماعي	تفعيل متابعه تنفيذ الخطط والإستراتيجيات والسياسات من منظور النوع الاجتماعي	- على الأقل ٣٠٪ من مؤسسات قطاعي المياه والنفايات الصلبة تطبق الاستراتيجيات والخطط المستجيبة لقضايا النوع الاجتماعي	الهدف الإستراتيجي ٢: نظام متابعة وتقييم فعال لضمان تنفيذ السياسات المستجيبة للنوع الاجتماعي
وجود دليل متابعة وتقييم لتنفيذ الخطط والإستراتيجيات والسياسات من منظور النوع الاجتماعي		على الأقل ٣٠٪ من مؤسسات قطاعي المياه والنفايات الصلبة تطبق نظام الرقابة والشكوي المستجيب لقضايا النوع الاجتماعي			

المؤشرات	التدخلات	مؤشر السياسات	السياسات	مؤشر الهدف الإستراتيجي	الاهداف الاستراتيجية
على الأقل ٥٠٪ من مؤسسات القطاعين لديها اجسام رقابية تستخدم مؤشرات تضمن الإستجابة للنوع الإجتماعي	تفعيل الرقابة الداخلية في المؤسسات من منظور النوع الإجتماعي				
- وجود ٥-١٠ مؤثيق شرف واتفاقيات تفاهم تضمن مراعاة قضايا النوع الإجتماعي - وجود أنظمة رقابة خارجية مستجيبة للنوع الإجتماعي - ٨٠٪ من الرقابة التي تتم تتضمن إدماج قضايا النوع الاجتماعي	تفعيل الرقابة والتوجيه الحساس للنوع الإجتماعي من قبل اجهزة الرقابة الخارجية (رقابة الحكم المحلي وسلطة المياه وديون الرقابة الإدارية والمالية)				
- على الأقل ٨٠٪ من مؤسسات القطاعين لديها وحدات أشكاوي داخلية - وجود دليل اجراءات الشكاوي مستجيب للنوع الإجتماعي - وجود ٥ أدوات شكاوي مختلفة كحد ادنى (صناديق، صفحة الكترونية، خط خاص، ...) - على الأقل ٥٠٪ من كوادر المؤسسات ذات العلاقة مؤهلة للتعامل مع الشكاوي من منظور نوع اجتماعي	تفعيل وحدات وآليات الشكاوي (هناك قرار مجلس وزراء بتشكيل وحدات أشكاوي عامة)				
- على الأقل ٧٠٪ من صناعات القرار في مؤسسات القطاعين شاركوا ببرامج رفع الوعي - دليل تدريبي لرفع الوعي لصناع القرار	رفع وعي صناعات القرار بأهمية وضع السياسات والتخطيط من منظور النوع الاجتماعي	٥٠٪ ممن تم توعيته لديه/ها توجهات مستجيبة للنوع الاجتماعي.	تطوير وتنفيذ برامج تدريبية لرفع الوعي وبناء القدرات في التخطيط والتنفيذ الفعال للحساس الاجتماعي للنوع الاجتماعي داخل المؤسسات العاملة في القطاع	- على الأقل ٥٠٪ من المؤسسات التي استهدفت طبقت سياسات واستراتيجيات مستجيبة للنوع الاجتماعي	الهدف الإستراتيجي ٣: اصحاب القرار والعاملين بالقطاع اكثر وعيا وقدره تجاه السياسات المستجيبة للنوع الاجتماعي
على الأقل ٧٠٪ من المتخصصين في مؤسسات القطاعين شاركوا ببرامج بناء القدرات كل حسب تخصصه ومجاله وادارته	رفع الوعي وبناء القدرات والخبرات المهنية للعاملين في استخدام أدوات التنفيذ والمتابعة والتقييم التي تضمن إدماج النوع الاجتماعي	٥٠٪ ممن تم تدريبه يستخدم أدوات وآليات مستجيبة للنوع الاجتماعي.			

- ثانيا: مؤشرات الأهداف والسياسات والتدخلات الاستراتيجية - مجموعة المؤسسات (لماسة القطاع من منظور النوع الاجتماعي ليسهم في تواجد وتطوير الكوادر النسوية المؤهلة وتمكين المهنيات) Empowerment استراتيجية التمكين
 بهدف المحور إلى : ماسسة قطاع البيئة (المياه والنفايات الصلبة) من منظور النوع الاجتماعي لتسهم في تواجد وتطوير الكوادر النسوية المؤهلة وتمكين المهنيات

مؤشرات التدخلات	التدخلات	مؤشرات السياسات	السياسات	مؤشرات الأهداف الاستراتيجية	الاهداف الاستراتيجية
وجود وحدات نوع اجتماعي في الوزارات والسلطات ذات العلاقة وفراد يتابعوا قضايا النوع الاجتماعي (في المجالس المحلية) في الميزانيات والوحدات والهيكليات.	متابعة تطبيق قرار مجلس الوزراء بإنشاء وحدات النوع الاجتماعي	على الأقل ٧٠٪ من الوحدات فاعلة (يشترك بصنع القرار ولديها مشاريع في القطاعين).	السياسة ٥: إيجاد وحدات النوع الاجتماعي وتفعيلها (هيكلية فاعلة)	رفع نسبة النساء في القطاعين بنسبة ٥٪ على الأقل عن سنة الأساس لكل جهة/ مؤسسة	الهدف الإستراتيجي ٤: مؤسسات قطاع البيئة (بالتركيز على المياه وإدارة النفايات الصلبة) فاعلة من منظور النوع الاجتماعي تراعي تعيين وتطوير الكادر النسوي
-اشراك الوحدات في التخطيط والمتابعة والتقييم لجميع المشاريع والوحدات	رفع وعي صناع القرار لأهمية وجود وحدة النوع الاجتماعي	زيادة وتطور وبناء قدرات وكفاءة كوادر وحدات النوع الاجتماعي	إسناد الوحدة لتفعيل دورها وتطبيق استراتيجيات وسياسات الإستراتيجية؟	على الأقل ٣٠٪ من التعيينات التي تقدمت لها نساء حصلت عليها نساء	
عدد المشاريع بتدخلات ذات علاقة ب الصلاحيات، تسلسلات إدارية، القدرة على التأثير والتغيير ورسم السياسات ومتابعة التنفيذ	اعلانات التوظيف وطلبات التوظيف مراعية للنوع الاجتماعي ونشرا	لجان مقابلات مؤهلة تقنيا وجندريا	ادخال سياسة التمييز الايجابي عند تساوي الكفاءة وخاصة في مواقع صنع القرار	السياسة ٦: مراعاة احتياجات النوع الاجتماعي في التعيينات (سياسات تعيين واضحة)	
على الأقل ٢٪ من موازنات الهيئات مخصصة للوحدة	دليل عمل للقيام بدورها وأوراق سياسات خاصة بالنوع الاجتماعي	العمل على تطبيق معايير وأنظمة في التعيينات مستجيبة للنوع الاجتماعي	رفع الوعي بقضايا النوع الاجتماعي		
على الأقل ٧٠٪ من الحالات التي تستدعي حصلت على إسناد قانوني ورقابي للوحدة	١٠٠٪ من الاعلانات وطلبات التوظيف مراعية للنوع الاجتماعي	ادخال سياسة التمييز الايجابي عند تساوي الكفاءة وخاصة في مواقع صنع القرار	خلق أدوات فاعلة ومستجيبة للنوع الاجتماعي (استمارة التقييم/ تحديد الاحتياجات التدريبية/ الخطط التطويرية...)		
ان تحتوي اللجان على نساء كفؤات	وجود سياسة تعيين مكتوبة ومعممة	العمل على تطبيق معايير وأنظمة في التعيينات مكتوبة ومعممة	بناء القدرات باستعمال الأدوات وتطبيق السياسات المستجيبة للنوع الاجتماعي		
عدد القرارات الإدارية بالتعيين المستندة لهذه السياسة	وجود معايير وأنظمة في التعيينات مكتوبة ومعممة	العمل على تطبيق معايير وأنظمة في التعيينات مستجيبة للنوع الاجتماعي	رفع القدرات النوع الاجتماعي		
وجود معايير وأنظمة في التعيينات مكتوبة ومعممة	ان تشترك وحدة النوع الاجتماعي كمرقب في الإعلان والمقابلة والتعيين في جميع الحالات	رفع الوعي بقضايا النوع الاجتماعي	عدد المرات التي شاركت بها النساء في برامج رفع القدرات		
ان تشترك وحدة النوع الاجتماعي كمرقب في الإعلان والمقابلة والتعيين في جميع الحالات	عدد الفعاليات الهادفة لرفع الوعي بقضايا النوع الاجتماعي للدوائر	رفع الوعي بقضايا النوع الاجتماعي	عدد المرات التي شاركت بها النساء في برامج رفع القدرات		
وجود أدوات فاعلة ومستجيبة للنوع الاجتماعي (استمارة التقييم/ تحديد الاحتياجات التدريبية/ الخطط التطويرية)	وجود أدوات فاعلة ومستجيبة للنوع الاجتماعي (استمارة التقييم/ تحديد الاحتياجات التدريبية/ الخطط التطويرية)	خلق أدوات فاعلة ومستجيبة للنوع الاجتماعي (استمارة التقييم/ تحديد الاحتياجات التدريبية/ الخطط التطويرية...)	بناء القدرات باستعمال الأدوات وتطبيق السياسات المستجيبة للنوع الاجتماعي		
على الأقل ٨٠٪ من الدوائر تستعمل هذه الأدوات في عملها.	مضاعفة فرص رفع الكفاءة للعاملات	بناء القدرات باستعمال الأدوات وتطبيق السياسات المستجيبة للنوع الاجتماعي			
اشراك وحدات النوع الاجتماعي في تحديد البرامج التطويرية	اشراك وحدات النوع الاجتماعي في تحديد البرامج التطويرية	بناء القدرات باستعمال الأدوات وتطبيق السياسات المستجيبة للنوع الاجتماعي			

مؤشرات التدخلات	التدخلات	مؤشرات السياسات	السياسات	مؤشرات الأهداف الإستراتيجية	الأهداف الاستراتيجية
وجود نموذج محلي على الأقل عدد الأنظمة واللوائح المعدلة	تطوير نماذج لمجالس محلية تعمل على تطبيق الأنظمة الداخلية واللوائح والتفسيرات الخاصة بالتعيين والتطور الوظيفي المرعية للنوع الاجتماعي مراجعة وتطوير الأنظمة الداخلية تعميم اللوائح والأنظمة الداخلية نشر الوعي والإرشاد بالأنظمة واللوائح الهيكلية	على الأقل ٥٠٪ من النساء في مؤسسات القطاع تعرف عن الأنظمة واللوائح والتفسيرات المرعية للنوع الاجتماعي	السياسة ٨: تطوير والعمل على تطبيق الأنظمة الداخلية واللوائح والتفسيرات الخاصة بالتعيين والتطور الوظيفي المرعية للنوع الاجتماعي	تابع الهدف الإستراتيجي ٤:	
عدد المررات التي تم نشرها بها وتنوعها (جرائد، لوحات اعلانات، صفحة الكترونية)، عدد الورشات والحملة الإعلامية	عمل على تغيير الصورة النمطية عن المرأة داخل القطاع (اعطاء فرصة للنساء في التدريب والتمثيل وتعميم النماذج وتكريمها والعمل على توعية النساء بدورها) توعية النساء بحقوقهن وسبل الحصول عليها وتحقيقها	مضاعفة عدد النساء التي تطورت مهامها وصلاحياتها ومسامها الوظيفي	السياسة ٩: تعزيز دور المرأة في المهام الإدارية والفنية		الهدف الإستراتيجي ٥: كوادر نسائية مؤهلة في مواقع صنع القرار
على الأقل ٣ الحملات الإعلامية سنويا على الأقل ٧٠٪ من قصص النجاح والنماذج موثقة ومنشورة على الأقل ١٠ مناسبات وطرق تعميم لقصص النجاح	رفع كفاءة النساء في الإستقصاء والبحث عن المعلومة واستمرار التطور الذاتي نشر المعلومة بالوسائل المناسبة تبادل المعلومات بين النساء	مضاعفة عدد المشاركات بالأنشطة المختلفة	السياسة ١٠: تسهيل وصول النساء للمعلومات(فرص جديدة/ دورات-تطور تكنولوجي/...)		على الأقل ٣٠٪ من الأنشطة المفصلة في المؤسسات قادتها نساء
على الأقل ٧٠٪ من النساء يبحثن عن المعلومة بوسائل مختلفة					
على الأقل ٨٠٪ من النساء تعتقد من قبل وحدة النوع الاجتماعي لتبليغ النساء					
على الأقل ٨٠٪ من النساء بلغت بالمعلومات					

مؤشرات التدخلات	التدخلات	مؤشرات السياسات	السياسات	مؤشرات الأهداف الاستراتيجية	الأهداف الاستراتيجية
على الأقل ٤ زيارات سنوية من قبل وزارة شؤون المرأة والمؤسسات النسوية للمؤسسات القطاعية	إسناد الموظفين من وزارة شؤون المرأة والمؤسسات النسوية	عدد الفعاليات والبرامج المنفذة	السياسة ١١ : تقوية التنسيق والتشبيك مع المؤسسات المساندة للمساواة على أساس النوع الاجتماعي		
دورية اجتماعات مع وحدات النوع الاجتماعي	تنفيذ دور المرأة في النقابات (كوتا وتوعية)	من المؤسسات النسوية			
مشاركة النساء في القطاعين في أنشطة وزارة شؤون المرأة والمؤسسات النسوية	بناء شراكات فاعلة مع الجهات المانحة والمهنية	والجهات المانحة المتخصصة في النوع الاجتماعي			
على الأقل ٣٠٪ من النساء عضوات في النقابة	معرفة حقوقهن وتعزيز الثقة بالنفس للمطالبة بها	للقطاع			
شراكات مع ٥٠٪ على الأقل من الجهات المانحة والمهنية ذات العلاقة	رفع قدرات النساء الإدارية والمهنية	على الأقل ٥٠٪ من النساء اللواتي طالبن بحقوقهن حصلن عليه			
على الأقل ٧٠٪ من النساء المهنيات يعرفن حقوقهن ومصادر تعزيزها					
على الأقل ٥٠٪ من النساء المهنيات شاركن في أنشطة رفع كفاءة وتبادل خبرات مختلفة					

مؤشرات التدخلات	التدخلات	مؤشرات السياسات	السياسات	مؤشرات الأهداف الاستراتيجية	الأهداف الاستراتيجية
بناء ١-٢ إئتلافات التي تم إنجازها	بناء إئتلافات فاعلة في قطاع البيئة من منظور النوع الاجتماعي	٥٠٪ من النساء عضوات في إئتلافات البيئة المحلية والاقليمية والعالمية	السياسة ١٣ : تفعيل سياسات بناء الشراكات والتنسيق والتشبيك ما بين الشركاء في قضايا النوع الاجتماعي في قطاع البيئة		الهدف الإستراتيجي إئتلافات فاعلة تعمل على وصول المرأة لصنع القرار في قطاع البيئة
مشاركة كافة اصحاب العلاقة في الإئتلاف	تعزيز الجهود لبناء الشراكات المحلية والاقليمية والعالمية				
١٠٠٥ شراكات سنويا	الإستفادة من التحالفات والائتلافات النسوية والبيئية الأخرى				
زيارات واتصالات بمعدل ٤ سنويا	تفعيل آليات العمل ما بين الإئتلاف ومؤسسات المجتمع المحلي				
ان يصبح الإئتلاف نقطة مرجعية للإئتلافات الدولية					
على الأقل ١٠٠٥ أنشطة سنويا					

ثالثاً: مؤشرات الأهداف والسياسات والتدخلات الاستراتيجية-مجموعة المجتمع المحلي والمرأة (Participation) استراتيجيات المشاركة

يهدف المحور إلى: تضمين قضايا النوع الاجتماعي في مشاركة النساء المجتمعية في قطاع البيئة (التركيز على المياه والنفايات الصلبة)

مؤشرات التدخلات	التدخلات	مؤشرات السياسات	السياسات	مؤشرات الأهداف الاستراتيجية	الأهداف الاستراتيجية
على الأقل ٧٠٪ من النساء في المجالس المحلية تشارك في قضايا البيئة (الإجتماعات، حضور دورات، اعداد الخطط، مشاركة بالتقييم....)	تطوير دور النساء في المجالس المحلية في قضايا المياه والبيئة واثراء النساء في القطاع (التخطيط، واخذ القرارات والتنفيذ والرقابة)	على الأقل ٢٠٪ من اللجان البيئية المحلية تشمل نساء	السياسة ١٤ : تطوير وتنفيذ دور المرأة في مواقع صنع القرار على المستوى المجتمعي في قطاع البيئة (المياه والنفايات الصلبة)	ازدياد ٢٠٪ مشاركة النساء في قطاع البيئة (بالتركيز على المياه وإدارة النفايات الصلبة) المشاركة فاعلة للمرأة في قطاع البيئة (بالتركيز على المياه وإدارة النفايات الصلبة) على المستوى المجتمعي	الهدف الإستراتيجي ٧: مشاركة فاعلة للمرأة في قطاع البيئة (بالتركيز على المياه وإدارة النفايات الصلبة) على المستوى المجتمعي
على الأقل ٧٠٪ من النساء في المؤسسات المجتمعية تشارك في قضايا البيئة (نشاطات، مبادرات، تدخلات....)	تطوير دور النساء في المؤسسات المجتمعية في قضايا المياه والبيئة واثراء النساء في القطاع تمكين النساء لوضع آليات وسياسات تضمن إدماج النوع الاجتماعي في قضايا البيئة				
القرارات الصادرة والمتعلقة بزيادة اشراك النساء في القطاع (على الأقل ١٠ قرارات للقطاع و٢-١ للمؤسسة)	رفع وعي صناعات القرار بدور المرأة وقدراتها وأهمية دورها في القطاع				

مؤشرات التدخلات	التدخلات	مؤشرات السياسات	السياسات	مؤشرات الأهداف الاستراتيجية	الأهداف الاستراتيجية
زيادة ٢٠٪ في نسبة مشاركة المرأة المهنية في العمل الميداني	بناء قدرات المرأة المهنية في العمل الميداني وتحفيزها للمشاركة به وتفعيل دورها	على الأقل ٥٠٪ من النساء	السياسة وتفعيل دور المرأة العاملة في قطاع البيئة (المياه والنفايات الصلبة) على المستوى المجتمعي		
البرنامج التدريبي الجامعي المهني يشمل ويراقب العمل الميداني	تطوير التدريب الجامعي الميداني ليشمل اعداد النساء للمشاركة في العمل الميداني	المهنيات مشاركات في العمل المجتمعي			
عدد النساء المشاركات في الدورات التدريبية وتدخلات بناء القدرات- (على الأقل ٥٠٪ من النساء المهنيات شاركن بالتدخل)	بناء قدرات المرأة المهنية في العمل المجتمعي				
زيادة عدد النساء المهنيات المشاركات في البرامج المجتمعية البيئية (على الأقل ٥٠٪ من النساء المهنيات شاركن بالتدخل)	تحفيز اشراك النساء المهنيات في البرامج المجتمعية البيئية				
الآليات والسياسات التي تم وضعها	تمكين النساء لوضع آليات وسياسات تضمن إدماج النوع الاجتماعي في قضايا البيئة				
القرارات الصادرة والمتعلقة بزيادة اشراك النساء المهنيات في العمل الميداني (على الأقل ١٠ قرارات للقطاع و٢-١ للمؤسسة)	رفع وعي صناع القرار بدور المرأة وقدراتها وأهمية دورها في القطاع				

مؤشرات التدخلات	التدخلات	مؤشرات السياسات	السياسات	مؤشرات الأهداف الإستراتيجية	الأهداف الإستراتيجية
عدد التجمعات التي تم إنشائها (على الأقل ١٥ تجمع في ١٥ مجتمع محلي)	تشجيع إنشاء تجمعات نسائية تهتم بقضايا المرأة والبيئة في المجتمعات المحلية	على الأقل ٣٠٪ من المجتمعات التي تعمل بها المؤسسات	السياسة ١٦ : إسناد ودعم النساء في المجتمعات المحلية لإيصال صوتها في قضايا البيئة (المياه والنفايات...)	تابع الهدف الإستراتيجي ٧:	
الآليات والسياسات التي تم وضعها	إيجاد آليات تضمن استدامة البرامج والتوعية والمشاركة البيئية في المجتمع المحلي	تشارك النساء بقضايا البيئة	صوتها في قضايا البيئة (المياه والنفايات...)		
عدد النساء المشاركات في كل نوع من أنواع الدورات التدريبية وتدخلات بناء القدرات (على الأقل نساء من ١٠ تجمعات شاركن)	بناء قدرات النساء في مجالات البيئة (برامج تقنية وتوعوية) وللتأثير في قضايا البيئة				
ورقة المؤشرات المعتمدة للمشاركة والبرامج في القطاع	إدماج قضايا ومؤشرات النوع الاجتماعي التي تضمن مشاركة النساء في المشاريع والبرامج المنفذة في المجتمعات المحلية (في التخطيط والتنفيذ والرقابة)				
عدد زوار قاعدة البيانات الناتجة والمتاحة للشركاء (تشمل المعلومات والاحصاءات والتجارب وقصص النجاح) - لا يقل عن ٢٠٠ سنويا	توثيق المعلومات والاحصاءات والتجارب وقصص النجاح المحلية والعالمية ونشرها وتعميمها	زيادة نسبة ٣٠٪ للمجتمعات التي تقبل دور المرأة المهني والميداني	السياسة ١٧ : رفع الوعي المجتمعي لتغيير الصورة النمطية تجاه الايمان بكفاءة المرأة وقدراتها التقنية وأهمية مشاركتها بالقطاع	الهدف الإستراتيجي ٨: مجتمعات محلية أكثر وعيا لأهمية دور المرأة	
عدد النشاطات الالمنهجية التي تمت - ٥ تدخلات خلال مدة الخطة	تفعيل نشاطات لالمنهجية تهدف لتطوير الوعي تجاه دور المرأة في القطاع (تستهدف اطفال أو فئات مختلفة)				
عدد الموضوعات التي تمت اضافتها والمناهج التي تم تطويرها- إضافة ٥ موضوعات خلال فترة الخطة)	تطوير المناهج التعليمية المرتبطة بالقطاع لتضمن قضايا النوع الاجتماعي				
عدد البرامج الإعلامية بانواعها التي بثت ونشرت في مجال ابراز دور المرأة في قطاع البيئة- ٥ برامج اعلامية سنويا	توعية واشراك/تجنيد الاعلام في ابراز دور المرأة في قطاع البيئة وتسييل الضوء عليها				

مؤشرات التدخلات	التدخلات	مؤشرات السياسات	السياسات	مؤشرات الأهداف الاستراتيجية	الأهداف الاستراتيجية
عدد النساء المشاركات في برامج رفع الكفاءة في العمل التطوعي وربطة بالمسؤولية المجتمعية - على الأقل ٣٠٪ من المشاركين بالبرامج نساء	توعية ورفع كفاءة المرأة نحو مشاركة النساء المجتمعية (الدور والمسؤوليات)	زيادة بنسبة ٣٠٪ للمجموعات التي تشارك بها النساء في العمل المجتمعي	السياسة ١٨: تشجيع النساء على المشاركة في العمل التطوعي وربطة بالمسؤولية المجتمعية في القطاع	ازدياد عدد المبادرات الرقابية المجتمعية على مؤسسات المجتمع المحلي وآليات الرقابة الناتجة (على الأقل ١٠ مبادرات أو ٢-١ في ٣٠٪ من المجتمعات المستهدفة)	الهدف الإستراتيجي: ٩ مجتمعات محلية أكثر فاعلية في القطاع وفي الرقابة المجتمعية على إدماج قضايا النوع الاجتماعي فيه
زيادة عدد النساء المشاركات في الاعمال التطوعية بالمجتمعات المحلية على الأقل ٣٠٪ من المشاركين بالبرامج نساء	تحفيز دور المرأة وشارك النساء في الاعمال التطوعية بالمجتمعات المحلية ورفع مسؤولياتها اتجاه المجتمع	زيادة بنسبة ٣٠٪ للمجموعات التي تم تفعيل الرقابة المجتمعية في قضايا النوع الاجتماعي	السياسة ١٩: تفعيل الرقابة المجتمعية على مؤسسات المجتمع المحلي في تضمين قضايا النوع الاجتماعي في الخطط والسياسات	١٠ مبادرات أو ٢-١ في ٣٠٪ من المجتمعات المستهدفة)	
عدد الفتيات والنساء المشاركات في ساعات العمل التطوعي للمدارس والمعاهد والجامعات على الأقل ٣٠٪ من المشاركين بالبرامج نساء	تحفيز مشاركة المرأة من خلال ساعات العمل التطوعي للمدارس والمعاهد والجامعات ورفع الوعي تجاه المسؤولية المجتمعية	زيادة بنسبة ٣٠٪ للمجموعات التي تم تفعيل الرقابة المجتمعية في قضايا النوع الاجتماعي	السياسة ١٩: تفعيل الرقابة المجتمعية على مؤسسات المجتمع المحلي في تضمين قضايا النوع الاجتماعي في الخطط والسياسات	١٠ مبادرات أو ٢-١ في ٣٠٪ من المجتمعات المستهدفة)	
آليات الرقابة والتقييم الذاتي الناتجة	تطوير آليات للرقابة والتقييم الذاتي فيما يخص تضمين قضايا النوع الاجتماعي في الخطط والسياسات لمؤسسات المجتمع المحلي/المجتمع	زيادة بنسبة ٣٠٪ للمجموعات التي تم تفعيل الرقابة المجتمعية في قضايا النوع الاجتماعي	السياسة ١٩: تفعيل الرقابة المجتمعية على مؤسسات المجتمع المحلي في تضمين قضايا النوع الاجتماعي في الخطط والسياسات	١٠ مبادرات أو ٢-١ في ٣٠٪ من المجتمعات المستهدفة)	
عدد المنشورات وبرامج التوعية (على الأقل ١٠ نشرات توعية أو ٢-١ في كل مؤسسة)	التوعية ونشر المعلومة فيما يخص آليات الرقابة والمتابعة والمحاسبة	زيادة بنسبة ٣٠٪ للمجموعات التي تم تفعيل الرقابة المجتمعية في قضايا النوع الاجتماعي	السياسة ١٩: تفعيل الرقابة المجتمعية على مؤسسات المجتمع المحلي في تضمين قضايا النوع الاجتماعي في الخطط والسياسات	١٠ مبادرات أو ٢-١ في ٣٠٪ من المجتمعات المستهدفة)	
عدد القرارات الناتجة عن المسائل من قبل المجتمعات المحلية- (على الأقل ١٠ قرارات ناتجة أو ٢-١ في ٣٠٪ من المجتمعات المستهدفة)	تفعيل المسائل والرقابة والتقييم من قبل المجتمعات المحلية على تضمين قضايا النوع الاجتماعي في المؤسسات والبرامج	زيادة بنسبة ٣٠٪ للمجموعات التي تم تفعيل الرقابة المجتمعية في قضايا النوع الاجتماعي	السياسة ١٩: تفعيل الرقابة المجتمعية على مؤسسات المجتمع المحلي في تضمين قضايا النوع الاجتماعي في الخطط والسياسات	١٠ مبادرات أو ٢-١ في ٣٠٪ من المجتمعات المستهدفة)	

الملحق رقم ١: الإتجاهات التي تم الإستناد لها في تطوير الإستراتيجية

١. إدماج قضايا النوع الاجتماعي في القطاع- Mainstreaming

فعملية إدماج النوع الاجتماعي تنطلق بالأساس من عملية تحديد الآثار المترتبة على وضع الخطط والبرامج والسياسات على كل من المرأة والرجل وذلك في جميع المجالات وعلى كافة المستويات، واتخاذ مجموعة من الإجراءات والسياسات التي تهدف إلى تحقيق المساواة بين المرأة والرجل وقد تتضمن تلك الإجراءات وضع سياسات وبرامج جديدة، أو سن القوانين والتشريعات التي تهدف إلى تحقيق المساواة. وإدماج النوع الاجتماعي يجعل من المرأة والرجل ركيزة أساسية في تخطيط وتنفيذ ومتابعة وتقييم السياسات والبرامج في جميع المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

وقد عرف المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة قضية إدماج النوع الاجتماعي بأنها «تعميم مراعاة المنظور الجنساني بوصفه عملية تقييم الآثار المترتبة بالنسبة للمرأة والرجل عن أي عمل، بما في ذلك القوانين والسياسات والبرامج في جميع المجالات وعلى جميع المستويات. والهدف النهائي هو تحقيق المساواة بين الجنسين» كما جاء في منهاج عمل بيجين عام ١٩٩٥ بأنه «يتعين على الحكومات وسائر القطاعات لدى معالجتها لعدم تكافؤ الفرص أن تشجع اعتماد سياسة دمج قضايا النوع الاجتماعي في جميع السياسات والخطط والبرامج.

وتبين التعهدات الدولية للمياه والبيئة أهمية إدماج النوع الاجتماعي في إدارة موارد المياه والبيئة، وذلك لكون العمل على إدماج النوع الاجتماعي في هذا القطاع سوف يساهم ويكفل تنمية مستدامة يساهم جميع أفراد المجتمع بتحقيقها، وكذلك الاستفادة من عائداتها.

وقد تعاملت هذه الإستراتيجية ضمن مقاربة إدماج النوع الاجتماعي في فهم وتحليل الواقع حسب النوع الاجتماعي، لوضع أولويات اشراك النساء والرجال والمجتمعات المحلية في إدارة المياه والبيئة. وذلك من خلال تحفيز تفعيل المساهمة في التخطيط والتنفيذ والمتابعة والتقييم لإدارة قطاع البيئة، كما شملت خلق البيئة الملائمة من خلال أطر سياسات عامة، وإصلاحات مؤسسية، ورفع مستوى اهتمام الوكالات الحكومية والمنظمات غير الحكومية والجهات المانحة ووكالات الدعم الفني، من أجل إدراك مفهوم إدماج النوع الاجتماعي في القطاعين، والقدرة على وضعه حيز التنفيذ في صلب السياسات العامة وصلب عمل المنظمات الوطنية والمحلية.

٢. تمكين النساء والكوادر النسوية العاملة Empowerment

التمكين هو الترجمة العربية الشائعة لمفهوم (empowerment) أحد المفاهيم المستحدثة التي تم تداولها وتوظيفها بكثرة في عدد من المجالات والحقول المعرفية ضمن المجال التداولي العالمي، والمفهوم مشتق من الفعل و (empower) يعني إعطاء القوة القانونية أو السلطة الرسمية، كما يعني الاستطاعة، أما اللاحقة (ment) فتأتي بوصفها نتاج لعملية التقوية أو التمكين. وتبدوالقوة (Power) بوصفها الكلمة المحورية والمفتاحية في المفهوم والتي تكسبه معناه ودلالاته، أما اصطلاحاً: فيقصد به وحسب ما عرفته نائلة كبير بأنه: العملية التي يتم من خلالها إعطاء الأفراد والجماعات خيارات حقيقية كانوا قد حرموا منها لتحسين ظروف حياتهم.

بدأ الاهتمام بالتمكين في سبعينيات القرن العشرين من خلال مطالبات الموجة النسوية الثالثة، وفي الثمانينات من نفس القرن تبنت الأمم المتحدة إستراتيجية تمكين النساء، وذكر في أسباب ذلك أن النساء يواجهن مخاطر إضافية بسبب التمييز القائم ضدهن على أساس النوع والجنس والذي أدى إلى حرمانهن من الفرص المتكافئة مع الرجال في التعليم والعمل والسياسات، ونظراً لتقاعس الحكومات في وقف ذلك التمييز فقد لجأت المنظمة الدولية إلى التدخل من أجل إقرار سياسة عالمية تضمن مشاركة متكافئة للنساء في التنمية وتعمل على إزالة آثار التمييز الواقع عليهن. وعملية التمكين -وفقاً للأمم المتحدة- عملية هامة وحيوية وليس بوسع أي مجتمع الاستغناء عنها، وقد حددت تلك الأهمية في: بناء اقتصاديات قوية، إقامة مجتمعات أكثر عدلاً، تحقيق أهداف المجتمع الدولي المتعلقة بالتنمية وحقوق الإنسان، الارتقاء بمستوى حياة الإنسان والمجتمعات.

وقد عرفت نائلة كبير (٢٠٠١) التمكين بأنه: «توسيع قدرات الناس لاتخاذ خيارات استراتيجية في حياتهم كانوا محرومين منها» ويعتبر هذا التعريف أساساً لتعريفات دولية كما أنه السياق المعتمد في فلسطين. ويمثل تمكين النساء العاملات في قطاع البيئة

تحولاً جذرياً في الثقافة، لذلك فإن تبني التمكين في المؤسسة اضافة لكونه يعني تقوية وتدعيم النساء من خلال سياسات مختلفة للتطور والنمو الذاتي، فهو يعني أيضاً التركيز بشكل جوهري على عملية التغيير في السياسات والممارسات والبناء التنظيمي لا يحد من مناخ داعم للتمكين، ويقصد بالثقافة ببعديها الوطني والتنظيمي. حيث أن مستوى التمكين يرتبط بقوة ثقافة المنظمة. وهكذا فقد جاءت هذه الإستراتيجية لتركز على أهم الإشكاليات والمعوقات لتمكين النوع الاجتماعي على أرض الواقع في قطاع البيئة، ومن ثم الخروج بالتدخلات التي من شأنها العمل على تمكين النساء في هذا القطاع، وإتاحة الفرص الحقيقية لهن للوصول إلى مراكز صنع القرار في ذات القطاع.

٣. مشاركة النساء في جميع مجالات الحياة وفي جوانب التنمية المختلفة Participation

يتصل مفهوم المشاركة بمفهومي التنمية والتمكين إتصلاً وثيقاً، فلقد أضى من المسلم به أن تنمية حقيقية، يستحيل إنجازها على أي صعيد، دون مشاركة الناس بقطاعهم المختلفة، وفئاتهم وطبقاتهم وشرائح الاجتماعية، في صنعها من ناحية، وفي جني ثمارها من ناحية أخرى. إن درجة المشاركة ونطاقها تحدد إلى درجة كبيرة توزيع القوة في المجتمع، بمعنى القدرة على إحداث تأثير في الآخر الذي قد يكون فرداً أو جماعة أو مجتمعاً بأكمله، إلى المدى الذي نستطيع أن نقول فيه أن المشاركة Participation والتمكين هما وجهان لعملة واحدة. أي أن المشاركة لا تستهدف فقط تنمية المجتمع وصنع مستقبله بل تستهدف أيضاً تنمية الذات المشاركة وتطوير قدراتها وإمكاناتها ووجودها الفاعل والمؤثر في الحياة الاجتماعية على أصعدتها المختلفة. ومن هنا فإن درجة مشاركة النساء في الجوانب المختلفة للواقع الاجتماعي تقف كمؤشر أساسي على وضع المرأة ومشكلاتها، ومكانتها وقوتها وتمكنها في المجتمع. تكتسب "المشاركة" أهميتها ودلالاتها بالنسبة للمرأة وقضاياها من حيث كونها آلية أساسية لتنمية الذات (المرأة ذاتها) وتنمية الموضوع (المجتمع والواقع الاجتماعي) وهما بعدان يرتبطان ارتباطاً جديلاً، فالذات أو الشخصية المتفتحة، القوية والمزدهرة والفاعلة هي القادرة على تحقيق النمو الاجتماعي والاقتصادي والسياسي، كما أن النمو الاجتماعي بدوره يمكن أن يقاس بمدى توفر الفرص التي يتيحها لتحقيق مشاركة القطاعات المختلفة وفتحها وازدهارها وفعاليتها. وقد استعانت المجموعات المختلفة بهذا المفهوم والتوجه لتحليل مدى مشاركة المرأة في المجتمع المحلي ورصد الإمكانيات المتاحة لتلك المشاركة في قطاع البيئة بشكل خاص. وقد تبين العديد من نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات التي تؤثر في مشاركة المرأة المجتمعية وبناء عليها تم خط السياسات الملائمة.

٤. حق المرأة في المشاركة بالتنمية وإدارة الموارد (التوجه المبني على الحقوق): Rights Based Approach

تتعامل مقاربة التوجه المبني على الحقوق على تحليل علاقات القوى بين أصحاب الحق ومتحملي المسؤولية استناداً إلى الأجندة العالمية للحقوق، ويعتمد المبدأ المواطنة كعنصر هام وينادي بتفعيل دور المسائلة كدور هام لتعزيز المواطنة. ويستند المبدأ إلى تحليل الإشكالات والتعامل معها للخروج باستراتيجيات تعزز دور أصحاب الحق للمطالبة بحقوقهم، كما تعزز دور متحملي المسؤولية للقيام بدورهم.

وتكتسب الأجندة العالمية لحقوق الإنسان والتوجهات القطاعية أهمية قصوى لسببين الأول إشراك النساء والرجال في سياسات وإدارة الموارد المائية والصرف الصحي وضمان أخذ الاحتياجات والاهتمامات المحددة للنساء والرجال من جميع الفئات الاجتماعية بعين الاعتبار ووضعها ضمن السياسات مما سينعكس إيجاباً على الإدارة المتكاملة للمياه والنفايات الصلبة. والسبب الثاني هو تحديد أولويات المواطنين (مستخدمي الخدمات)، وما يمكنهم المساهمة به حالياً وفي المستقبل وكيفية مشاركتهم في اتخاذ القرارات بشأن أنواع الخدمات ومستوياتها ومواقع المرافق ونظم تشغيلها وصيانتها، ولأهمية ذلك في تعزيز المواطنة وتحمل المسؤولية. وقد استندت الإستراتيجية للتوجه المبني على الحقوق في البحث عن أسباب وجذور المشكلات التي تؤدي لضعف مشاركة النساء في إدارة المياه والنفايات الصلبة، وفي خط استراتيجيات للمؤسسات العاملة في المجال ولتفعيل العمل المجتمعي وتفعيل المواطنة.

الملحق ٢: مصطلحات هامة استخدمت في الإستراتيجية ٨

الملحق ٢,١ مصطلحات تستند لإستراتيجية وزارة شؤون المرأة:

النوع الاجتماعي: مفهوم ثقافي اجتماعي يرى أن العوامل الاجتماعية والثقافية والاقتصادية الخاصة بمجتمع معين في زمن ما هي التي تحدد صفات وأدوار ومسؤوليات وحقوق الرجل والمرأة في هذا المجتمع. وتبعاً لذلك يتعرض كل من الذكر والأنثى منذ ولادتهما لتلك العوامل من خلال مؤسسات المجتمع المختلفة (الأسرة، الأصدقاء، المدارس، الإعلام) مما يؤثر على تنشئتهما الاجتماعية إلى أن يصيروا رجالاً ونساءً.

جنس الإنسان: مفهوم بيولوجي يعتمد على عوامل جسمانية مثل الكروموسومات والتكوين الهرموني والتركيب التناسلي لكل من الذكر والأنثى. وعلى العكس من النوع الاجتماعي. فإن مفهوم جنس الإنسان موحد عبر المجتمعات وعبر الأزمنة وغير قابل للتغيير.

أدوار النوع الاجتماعي: تمثل الأدوار الاجتماعية أحد أدوات التحليل الاجتماعي. ويعبر الدور عن نموذج لسلوك فرد بما يتضمنه من حقوق وواجبات معينة. ويتعلق الدور بمكانة وسلطة اجتماعية معينة. وقد يتغير دور الفرد طبقاً للتغيرات الثقافية والاجتماعية في المجتمع. **الدور الإنجابي الأسري:** يقترن هذا الدور في المسؤوليات المرتبطة بالإنجاب والتي تضمن رعاية وتنشئة الأجيال القادمة من رجال ونساء. وعليه وكنتيجة لدور المرأة البيولوجي في الحمل والولادة. ارتبطت بها مسؤوليات الأعمال المنزلية كالطهي والغسيل والتنظيف ز علماً بأن هناك أهمية لمشاركة الرجل للمرأة في تحمل أعباء تربية الأولاد وزيادة الوقت الذي يقضيه مع زوجته وأطفاله. ومع أن الأمومة تمثل قيمة كبيرة في المجتمعات العربية ومنها الفلسطينية. إلا أن الدور الإنجابي الأسري المرتبط بها غير مقدر أو ضعيف. وقد ظهر ذلك من خلال ضعف الاهتمام بصحة وتعليم المرأة.

الدور الإنتاجي: هو النشاط الذي يقوم به الرجال والنساء من أجل توفير ما يحتاجه الأفراد والأسرة والجماعات من سلع وخدمات. مثل المأكل والملبس والسكن... الخ. ويقوم بهذا الدور كل من الرجل والمرأة. إلا أن قيمة عمل الرجل غالباً ما تكون مقدرة من خلال الأجر الذي يتقاضاه. في حين أن عمل المرأة في الغالب غير مقدر بقيمة ولا تتقاضى أجراً عليه. وفي حال قيام كل منهما بنفس العمل، كالتنظيف مثلاً أو الطبخ أو الغسيل والكي، كما في الأعمال الزراعية، نجد أن الرجل يتقاضى أجراً أعلى من الأجر الذي تتقاضاه المرأة عن العمل نفسه.

الدور المجتمعي: يشتمل هذا الدور على الأنشطة التي يقوم بها الرجال والنساء على مستوى الجماعة أو المجتمع من أجل توفير خدمات للمجتمع أو المساهمة في استخدام موارد المجتمع بشكل فعال. ومن الأمثلة على ذلك تشكيل الجمعيات والتطوع في أنشطتها. ويلاحظ من التجربة العملية أن مسؤوليات القيادة في هذه الأنشطة هي للرجال في حين أن المهام التنفيذية هي من مسؤوليات النساء.

الدور السياسي: يشتمل هذا الدور على الأنشطة التي يقوم بها الرجال والنساء على مستوى الجماعة أو المجتمع وتدل على المشاركة في اتخاذ القرار والأعمال القيادية على المستوى المحلي أو القومي. مثل المشاركة في الأحزاب السياسية وفي المجالس المحلية والبلدية وفي البرلمان. وتكس هذه الأعمال من يقوم بها مكانه معنوية. وفي العالم العربي، غالباً ما يقوم بهذه المهام الرجال ويكون تمثيل النساء ضعيفاً وعيله فإن زيادة مشاركة النساء في هذه النشاطات تضمن تمثيلاً أوسع لمصالح الرجال والنساء، وتمكن من تحقيق عدالة اجتماعية واقتصادية أكبر.

الاضعاف الاجتماعي: كل الأنشطة والسياسات وبرامج وعمليات التنمية والإغاثة التي تؤدي إلى تجاهل أولويات النساء والرجال واحتياجاتهم ومصالحهم، وبصفة أكبر إلى تقليص مشاركتهم في اتخاذ القرارات، وتعيق تحسين أوضاعهم الاقتصادية والسياسية والاجتماعية.

رفع الوعي بالنوع الاجتماعي: الأعداد الرامي إلى تعميم الفهم المشترك للسياسات والمفاهيم المتعلقة بتمايز الجنسين وتطوير المهارات الخاصة بتحديد الأهداف وإشراك المستفيدين ورصد المساواة بين الجنسين.

تقسيم العمل على أساس الجنس: تقسيم العمل ارتباطاً بالأنماط الاجتماعية والثقافية التي تحدد أدوار الرجال والنساء والأولاد

٨ مصدر المصطلحات: وزارة شؤون المرأة. الإستراتيجية الوطنية عبر القطاعية لتعزيز المساواة والعدالة بين الجنسين ٢٠١١-٢٠١٣ وقد استندت الإستراتيجية إلى المصدر: وزارة التخطيط والتعاون الدولي / وزارة الزراعة. إدارة تخطيط وتطوير مشاركة المرأة. دليل إجرائي: التخطيط الاستراتيجي ودمج النوع الاجتماعي في الزراعة. أعداد زهيرة كمال. خميس الشلبي. محمود عطايا. رام الله ٢٠٠٤.

والبنات داخل وخارج الأسرة بانفصال عن الاختلافات البيولوجية بين الرجال والنساء.

التمييز الإيجابي: هو السياسة أو الخطة أو البرنامج أو الممارسة الرامية إلى مقاومة التمييز العنصري أو التمييز بسبب الجنس. ورفع الضرر الذي لحق بفتة ما في مجال التوظيف والترقية أو الاستفادة من فرص العمل. ويتضمن ذلك إزالة العوائق سعياً إلى خلق فرص متساوية.

احتياجات النوع الاجتماعي العملية: ويقصد بها انجاز المسؤوليات المحددة للجنسين في إطار تقسيم النوع الاجتماعي. وهذا يعني بالنسبة للمرأة تنفيذ أدوارها ومسؤولياتها الإنجابية والإنتاجية، وبالتالي قبول التقسيم التقليدي لأدوار المرأة والرجل. وبذلك تدعم هذه الحاجات من الناحية العملية المسؤولية الأساسية للمرأة في رعاية الأطفال والأعمال المنزلية. ولا تعالج الظروف المتعلقة بالتبعية العامة للمرأة والتمييز ضدها.

احتياجات النوع الاجتماعي الاستراتيجية: وتعني الحاجات التي تهدف المرأة إلى تحقيقها على المدى البعيد، وتتفاوت بناء على اختلاف البيئة بحيث تؤدي لتلبية هذه الاحتياجات إلى تنظيم أكثر فعالية للمجتمع. لأنها تأخذ بالحسبان مساهمة المرأة في الأسرة والمجتمع، مثل تحقيق الأمن للمرأة وإزالة جميع أشكال التمييز ضدها والحصول على فرص متساوية في التعليم والعمل.

مفهوم التنمية: عملية متكاملة تسعى نحو التغيير المستمر الإيجابي وتحتاج إلى تضافر الجهود وتحديد اليات التغيير وتنعكس نتائج التنمية على المجتمع والأفراد وهذه النتائج قابلة للقياس من خلال مؤشرات كالدخل والاستثمار والتعليم والصحة.

التنمية البشرية المستدامة: عملية توسيع نطاق الخيارات الإنسانية في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية من خلال جعل الناس مركز عملية التنمية ذاتها والتنمية من هذا المنطلق تتم بالناس ومن أجلهم وبالتالي أصبحت التنمية مرتبطة بالرفاه الاجتماعي للمواطنين وأصبحت التنمية تعنى بتلبية احتياجات الناس وتتم بهم ومن أجلهم وانطلاقاً من هذا المفهوم أصبحت الدولة مسؤولة عن تبني سياسات واتخاذ إجراءات لتحقيق الرفاه لمواطنيها.

التنمية من منظور اقتصادي: تعرف التنمية من المنظور الاقتصادي بأنها توفير حد أدنى من مستوى المعيشة للأفراد بزيادة الإنتاج لتحقيق الرفاهية الاقتصادية التي تحقق بدورها الرفاهية الاجتماعية.

المفهوم الاجتماعي للتنمية: ينطلق هذا المفهوم من كون الإنسان هو هدف التنمية وأنها لا تتم إلا به ومن أجله فإن التنمية هي توفير الفرص لممارسة الإنسان لحقوقه الإجتماعية والسياسية وتأمين العدل الاجتماعي وتكافؤ الفرص وانطلاقاً من هذا المفهوم فإن الإنسان هو مورد للتنمية وليس عبئاً عليها وهو محور وغاية العملية التنموية بشكل عام.

مدخل المرأة في التنمية: مدخل يهدف إلى تقوية وتمكين المرأة من خلال اعتمادها على نفسها والإقرار بأدوار المرأة المتعددة ويسعى إلى تلبية الاحتياجات الاستراتيجية المرتبطة بالنوع الاجتماعي وبذلك فهو يتحدى مناهج المرأة في التنمية من خلال اعتبار المرأة كائناً يمتلك قدرات حل مشكلاته إذا تم اكتشاف مهاراتهم الكامنة بداخلهم وعمل على تطويرها وتنميتها.

مدخل النوع الاجتماعي والتنمية: يضع هذا المدخل قضية تنمية المرأة في نطاق العلاقات الاجتماعية التي تحكم المرأة والرجل على مستوى الأسرة والمجتمع وجاء هذا المدخل بمفاهيم المشاركة والتمكين لدعم المرأة والرجل لتنمية بعضهما بعضاً ولتطوير علاقاتهم بما يكفل نوعية معيشة أفضل لهما كأفراد ولأسرتهم ومجتمعهم.

مأسسة النوع الاجتماعي: عملية تهدف إلى إعادة التوازن في علاقات القوة المختلفه بين الرجال والنساء في المجتمع والتي نتجت عن اختلاف الأدوار التي يقومون بها الأمر الذي ساهم في عدم تكافؤ الفرص بينهما في مجالات الحياة المختلفة لذا كان من الضروري ان يتم من خلال عملية المأسسة إعادة التوازن في هذه العلاقات من خلال سن قوانين جديدة أو تعديلها وتصميم البرامج والمشروعات بحيث تأخذ احتياجات كل من الرجال والنساء ومشاركتهم في مراحل التخطيط المختلفه واستفادتهم من المنجزات بالاعتبار وذلك لضمان عدم التمييز وتكافؤ الفرص بين الرجال والنساء في المجتمع.

حق الانتفاع والتحكم بالموارد: عملية تكافؤ الفرص بين النساء والرجال في الوصول والتحكم والسيطرة على الموارد وهي:

٥. الموارد الطبيعيه مثل الأراضي والمياه والابار والغابات والثروة الحيوانية.

٦. الموارد البشرية مثل المهارات والخبرات والحرف المختلفة كالأطباء والطبيبات والمدرسين/ات والمزارعين/ات.

٧. الموارد المالية مثل مصادر الدخل والميراث.

٨. الموارد المادية مثل البنية التحتية والمباني والمعونات.

مؤشرات النوع الاجتماعي: المؤشر هو علاقته شبيهة بعلامات الطريق التي تحدد مدى سير المشروع في الطريق المخصص له وإلى أي مدى يقترب المشروع من الوصول إلى أهدافه وعليه فالمؤشرات هي المعلومة التي «توضح مدى التقدم وتساعد في قياس التغيير» وتعتبر المؤشرات بأنها الوسيلة التي من خلالها يمكن للبيانات الإحصائية والبيانات المستمدة من السجلات والمستندات الإدارية أن تتحول من مادة خام إلى معلومات لها جوانبها وإبعادها المختلفة التي تسهم في تشخيص وتحديد المشكلات والقضايا المختلفة والتمهيد لتحديد أسبابها المباشرة وغير المباشرة لوضع الحلول.

أهداف النوع الاجتماعي: عبارة عن التغييرات والانعكاسات الملموسة والواضحة للتغييرات المحبذة في مجال «النوع الاجتماعي» والتحسينات في الحياة الاجتماعية مثال على ذلك المشاركة المتزايدة للمرأة الريفية في الإنتاج الزراعي والقضاء على الصور النمطية السلبية لأدوار النساء والرجال في الكتب المدرسية وحماية المساواة في فرص التشغيل.

التمكين: عملية تتيح للنساء والرجال المجرومين توسيع فرص اكتساب المعرفة والحصول على الموارد وسلطة اتخاذ القرارات وتعميق وعيهم بأهمية مشاركتهم في مجتمعاتهم المحلية بغية تحقيق قدر من التحكم في بيئتهم ومعيشتهم.

الملحق ٢،٢: تعريفات إضافية استناداً للأمم المتحدة:

النوع الاجتماعي Gender: النوع الاجتماعي «الجندر» يعني «اختلاف الأدوار من حقوق، واجبات والتزامات وعلاقات ومسؤوليات والصور ومكانة المرأة والرجل التي يتم تحديدها اجتماعياً وثقافياً عبر التطور التاريخي للمجتمع وكلها قابلة للتغيير وهو بذلك يختلف عن مفهوم الجنس الذي يحدد الصفات البيولوجية الثابتة التي لا تقبل التغيير (اليونيفيم ٢٠١١).

ادماج النوع الاجتماعي: Gender Mainstreaming هو عملية تقييم انعكاسات أي إجراء مخطط له على النساء والرجال بما في ذلك التشريعات أو السياسات أو البرامج في أي مجال وعلى جميع المستويات. وهو استراتيجية لجعل هوموم وتجارب النساء والرجال جزء لا يتجزأ من تصميم وتنفيذ ورقابة وتقييم السياسات والبرامج في المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية بحيث تعود بالنفع على النساء والرجال معاً وبحيث لا يدوم انعدام المساواة بين الجنسين (المجلس الإقتصادي والإجتماعي للأمم المتحدة، ١٩٩٧).

المساواة على أساس النوع الاجتماعي: Gender Equality: إن لكل فرد الحق بالحصول على كل الحقوق وكل الحريات الواردة دون أي تمييز وخاصة بسبب العرق، أو اللون، أو الجنس، أو اللغة أو الدين أو الانتماء السياسي أو أي رأي آخر، أو الأصول الوطنية أو الاجتماعية، أو الثروة أو الولادة أو أية أوضاع أخرى، مرجعيتها المساواة في الحقوق والمسؤوليات والفرص بين النساء والرجال بين الفتيات والشباب فالمساواة بين الجنسين ليست «مسألة نسائية» وهي تهتم الرجال أيضاً. فالمساواة لا تعني إن النساء والرجال يصبحون متماثلين متطابقين، بل تعني إن الحقوق والمسؤوليات والفرص للرجال والنساء لا تعلن بكون الكائن ولد ذكراً أو أنثى (الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ١٩٤٨).

إنصاف النوع الاجتماعي Gender Equity: يعنى مسار انتهاج العدل إزاء النساء والرجال. ولضمان العدل يجب أن تتوفر غالباً تدابير لمعاوضة العوائق التاريخية والاجتماعية التي تمنع النساء والرجال من العمل على نطاق فاعل. ويؤدي ذلك الإنصاف إلى تحقيق المساواة. وغالباً ما يتطلب إنصاف النوع الاجتماعي في قطاعات المياه سياسات نوعية تركز على تنمية القدرات الفنية للنساء وتوظيف وترقية النساء في مجال إدارة الموارد المائية من أجل إزالة العائق التاريخي أمامهن في صنع القرار في تلك القطاعات. (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي UNDP ٢٠٠٦).

الملحق ٢،٣: اتفاقية سيداو للقضاء على التمييز ضد المرأة:٩

اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة في العام اتفاقية القضاء على التمييز ضد المرأة ١٩٧٩ ودخلت حيز التنفيذ في العام ١٩٨١. وتعتبر اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ثمرة ثلاثين عاماً من الجهود والأعمال التي قام بها مركز

٩ الأمم المتحدة، النص الكامل ١٩٨٠، «اتفاقية إلغاء كافة أشكال التمييز ضد المرأة»

المرأة في الأمم المتحدة لتحسين أوضاع المرأة ولنشر حقوقها. وتأتي أهمية هذه الاتفاقية من كونها وضعت قضايا المرأة ضمن أهداف الأمم المتحدة وفي قائمة أولوياتها، فأصبحت جزءاً من القانون الدولي لحقوق الإنسان، ومن كونها أكدت على العنصر الإنساني في حقوق المرأة، وتناولت التمييز موضوعاً محدداً، وعالجته بعمق وبشمولية بهدف إحداث تغيير حقيقي في أوضاع المرأة، ووضعت الحلول والإجراءات الواجب اتخاذها من قبل الدول الأطراف للقضاء على التمييز ضد المرأة في كافة الميادين؛ وهو ما لم تنص عليه الاتفاقيات التي سبقتها التي كانت كل واحدة منها تعالج جانباً محدداً من قضايا المرأة. وسنتعرف إلى مضمون الاتفاقية ومحتواها تفصيلاً في الفقرة التالية.

نصت على تعريف التمييز ضد المرأة في الجزء الأول وورد في الجزء الثاني منها على مسألة النمطية بين الجنسين، أي تأثير الثقافات والتقاليد في تقييد تمتع النساء بحقوقهن وضرورة القضاء على الأدوار النمطية للجنسين وعلى نبذ مفهوم الدونية للمرأة ونبذ مفهوم التفوق لدى الجنس الآخر. وفي الجزء الثالث نصت الاتفاقية على أهمية تعليم النساء كما ونوعاً أي على الدول الالتزام بالقضاء على التمييز ضد الإناث في التربية وعلى إتاحة التعليم بصورة متكافئة والاهتمام بنوعية التعليم (محتواه).

كما نص الجزء الثالث على المساواة في العمل والحقوق المتعلقة بالعمل: لقد اعتُرفَ منذ زمن طويل بأن العمل والحقوق المتعلقة به عنصر هام في النضال من أجل حقوق المرأة. وهكذا بذلت منظمة العمل الدولية جهداً كبيراً على المستوى الدولي من أجل تمتع النساء بالمساواة في الحق بالعمل؛ وهو ما نصت عليه المادة الحادية عشرة من الاتفاقية، إذ تتخذ الدول الأعضاء كافة التدابير للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل، وعليها أن تكفل للمرأة المساواة في:

١. ضمان الحقوق المتساوية في العمل وفرص العمل.
 ٢. ضمان الحق في حرية اختيار العمل والمهنة والحق في التدريب.
 ٣. ضمان الحق في المساواة في الأجر وفي جميع المزايا المتصلة بالعمل (إجازات، علاوات، ترقية، إلخ).
 ٤. ضمان الحقوق المتساوية في التقاعد والمرض والعجز والشيخوخة والبطالة.
 ٥. ضمان الحماية من التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة، وذلك من خلال منع فصلها بسبب الزواج والحمل والأمومة، وإعطائها إجازة أمومة مدفوعة، وتوفير الخدمات المساندة، كمرافق العناية بالأطفال التي تمكّن الوالدين من الجمع بين العمل والحياة العائلية.
- وتناولت الاتفاقية في الجزء الرابع حق المساواة أمام القانون من حيث الزواج وقانون الأسرة كحقها في التفريق وحل رابطة الأسرة وحقها في اختيار الزوج وبصورة متساوية مع الرجل ودون تمييز بين الطرفين. وجاء في الجزء الخامس تشكيل لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة تتألف من ١٨ خبيراً وتضاف إليها أعداد أخرى لتكون من ٢٣ خبيراً بهدف تنفيذ بنودها ومراقبة تطبيق هذه البنود من الدول ومدى التزامها القانوني بها.
- بلغ عدد الدول التي انضمت إلى الاتفاقية ١٧١ حتى تاريخ ٢٨ تشرين الثاني ٢٠٠٢. وقد انضمت إلى الاتفاقية ستة عشر دولة عربية، وانضمت فلسطين إليها عام ٢٠٠٥. وتُعتبر هذه الاتفاقية من أكثر الاتفاقيات عضوية في تاريخ الأمم المتحدة بالمقارنة مع باقي اتفاقيات حقوق الإنسان (٩٠٪ تقريباً من الدول الأعضاء).

قائمة المراجع:

١. الإتحاد العام للمرأة الفلسطينية ووزارة شؤون المرأة. ٢٠٠٨، الوثيقة الحقوقية للمرأة الفلسطينية، ٢٠٠٨، فلسطين.
٢. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي UNDP وإئتلاف النوع الاجتماعي والمياه GWA. ٢٠٠٦، دليل الموارد في النوع الاجتماعي والمسار الرئيسي لإدارة المياه
٣. سلطة المياه الفلسطينية. ٢٠١٠، الإستراتيجية الوطنية القطاعية للمياه والمياه العادمة في فلسطين ٢٠١١-٢٠١٣، آذار ٢٠١٠، فلسطين
٤. سلطة جودة البيئة. ٢٠١٠، استراتيجية البيئة القطاعية ٢٠١١-٢٠١٣، آذار ٢٠١٠، فلسطين

٥. السلطة الوطنية الفلسطينية . ٢٠١٠. الإستراتيجية الوطنية لإدارة النفايات الصلبة في فلسطين ٢٠١٠-٢٠١٤، أيار ٢٠١٠، فلسطين
٦. السلطة الوطنية الفلسطينية . ٢٠١١. خطة التنمية الوطنية: إقامة الدولة و بناء المستقبل ٢٠١١-٢٠١٣، نيسان ٢٠١١، فلسطين
٧. السلطة الوطنية الفلسطينية. ٢٠٠٣. القانون الأساسي المعدل لدولة فلسطين ١٨ آذار ٢٠٠٣، فلسطين
٨. سلطة المياه الفلسطينية والوكالة الألمانية للتنمية، دراسة تقييم الاحتياجات التدريبية لمقدمي خدمات تزويد المياه والصرف الصحي ٢٠٠٥، المناطق الفلسطينية، تشرين ثاني ٢٠٠٦.
٩. عبد الحق، محمد، الاعلام والعمل التطوعي ٢٠٠١، ص ١
١٠. اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي اسيا (الإسكوا). ٢٠٠٨، ورقتان مرجعيتان في ادماج قضايا النوع الاجتماعي في السياسات والبرامج الانمائية مصادر المياه وحماية البيئة. الأمم المتحدة، نيويورك ٢٠٠٨.
١١. هلال، رندة. ٢٠١١ : دراسة تحليل وضع المرأة في قطاعي المياه وادارة النفايات الصلبة- واقع تمثيل المرأة في المناصب والوظائف القيادية والتحديات الكامنة أمامها- آذار ٢٠١١، رام الله. اوبتيموم للاستشارات والتدريب، التعاون الدولي
١٢. وزارة الحكم المحلي. ٢٠٠٩، الإستراتيجية الوطنية للحكم المحلي ٢٠١٠-٢٠١٤، فلسطين
١٣. وزارة شؤون المرأة. ٢٠١٠، الإستراتيجية الوطنية عبر القطاعية لتعزيز المساواة والعدالة بين الجنسين ٢٠١١-٢٠١٣، فلسطين
١٤. اليونيفيم. ٢٠١١، مفهوم النوع الاجتماعي ، الوحدة الاولى ، مكتب غرب اسيا ، الأردن ٢٠٠١
15. Amnesty International. 2009, Israel/OPT Troubled Waters –Palestinians Denied Fair Access To Water, Oct 2009, Amnesty International Publications, UK
16. Kabeer, Naila. 2001, "Reflections on the Measurement of Women's Empowerment", in Discussing Women's Empowerment-Theory and Practice, Sida Studies No. 3. Novum Grafiska AB, Stockholm.
17. The World Bank. 2009, Assessment of Restrictions on Palestinian Water Sector Development, , April 2009, report no. 47657-GZ, sector note, the International Bank for Reconstruction and Development/ the World Bank, Washington

