



أداة دمج النوع الاجتماعي والانصاف في قطاع تقديم خدمات المياه والصرف الصحي

**Gender Equity and Mainstreaming
in Water and Wastewater Services
in Palestine: Tool Kit preparation**

إعداد: شركة تالينتيد أي بي تي للهندسة

اعتماد الإصدار الأول من "أداة دمج النوع الاجتماعي والإنصاف في قطاع تقديم خدمات المياه والصرف الصحي"

تم في تاريخ 2025/07/07 اعتماد الإصدار الأول من "أداة دمج النوع الاجتماعي والإنصاف في قطاع تقديم خدمات المياه والصرف الصحي"، كمرجع توجيهي لمقدمي الخدمات والمؤسسات ذات العلاقة، بهدف تعزيز إدماج النوع الاجتماعي وتحقيق المساواة بين الجنسين وتكريس الشمولية في قطاع المياه والصرف الصحي.

ويُعهد إلى مجلس تنظيم قطاع المياه متابعة تطبيق ما جاء في هذه الأداة.

مجلس تنظيم قطاع المياه

المدير التنفيذي

م. محمد سعيد الحميدي

سلطة المياه الفلسطينية

رئيس سلطة المياه

د. زياد الميمي

جدول المحتويات

المحتوى	رقم الصفحة
الفصل الأول	3
مقدمة عامة	4
الفصل الثاني	9
الإطار المفاهيمي	10
الفصل الثالث	15
المعوقات	16
الفصل الرابع	18
فرص التحسين	19
الفصل الخامس	22
خطوات دمج وتمكين النوع الاجتماعي في مؤسسات مقدمي خدمات المياه والصرف الصحي	23
الفصل السادس	38
أدوات التقييم والتحليل	39
أدوات تحليل النوع الاجتماعي	39
تحليل النتائج	46
تحليل الأدوار والمسؤوليات بين العاملين من النساء والرجال في مؤسسات مقدمي الخدمات	48
أدوات جمع البيانات المصنفة حسب النوع الاجتماعي في مؤسسات مقدمي الخدمات	50
الفصل السابع	52
مؤشرات الأداء من منظور النوع الاجتماعي	53
الفصل الثامن	59
قوائم التحقق (Checklists) لادماج النوع الاجتماعي في مؤسسات مقدمي الخدمات	60
الفصل التاسع	62
التحقق الميداني	63
الفصل العاشر	65
الدروس المستفادة والتوصيات	66
الفصل الحادي عشر	68
الملاحق	69
ملحق رقم (1)	69
ملحق رقم (2)	73
الفصل الثاني عشر	77
المراجع والمصادر	78

الفصل الأول

مقدمة عامة

يمثل ضمان الوصول العادل والمنصف إلى خدمات المياه والصرف الصحي من الحقوق الأساسية التي ينبغي توفيرها لجميع أفراد المجتمع الفلسطيني دون تمييز. ويُعد من الركائز الجوهرية لتحقيق التنمية المستدامة وتعزيز الكرامة الإنسانية ومع ذلك، لا تزال هناك فجوات واضحة في الوصول المتكافئ إلى هذه الخدمات، تتأثر بعوامل متعددة، من أبرزها النوع الاجتماعي. فالنساء والرجال والفتيات والفتيان يتفاعلون مع خدمات المياه والصرف الصحي بطرق مختلفة، ويواجهون تحديات متنوعة بناءً على أدوارهم الاجتماعية واحتياجاتهم المتميزة.

وفي ظل هذه التحديات المتزايدة التي يواجهها قطاع المياه في فلسطين، تبرز الحاجة إلى تطوير سياسات وممارسات تشغيلية تراعي الفروقات الجندرية وتعزز العدالة والإنصاف في تقديم الخدمات

على الرغم من الجهود التي بُذلت في السنوات الماضية، لا تزال هناك فجوات ملموسة في مشاركة النساء والفئات المهمشة في عمليات صنع القرار والتخطيط والمتابعة ضمن قطاع المياه والصرف الصحي. كما تختلف احتياجات النساء والرجال والفتيات والفتيان من هذه الخدمات، مما يستوجب إدماج منظور النوع الاجتماعي في تصميم وتنفيذ السياسات والبرامج لضمان شموليتها وفعاليتها.

ومن هنا برز ضرورة اعداد أداة لدمج النوع الاجتماعي في مؤسسات مقدمي الخدمات كوسيلة تستخدم للتطبيق العملي لتسهيل القياس والتحليل والتقييم

يأتي إعداد هذه الأداة في إطار التزام الجهات الفاعلة في قطاع المياه والصرف الصحي بالمبادئ الوطنية والاتفاقيات الدولية ذات الصلة، لا سيما تلك التي تدعو إلى تحقيق التنمية المستدامة، والمساواة بين الجنسين، وتمكين النساء والفتيات في جميع المجالات، وعلى وجه الخصوص الهدف السادس من أهداف التنمية المستدامة (SDG 6) المتعلق بضمان توفير المياه وخدمات الصرف الصحي للجميع وإدارتها بشكل مستدام في هذا السياق،

تهدف هذه الاداة إلى دعم مزودي خدمات المياه والصرف الصحي في تعزيز مبدأي النوع الاجتماعي والإنصاف في مختلف مراحل تقديم الخدمة، بدءًا من التخطيط واتخاذ القرار، مرورًا بالتنفيذ والتشغيل، وانتهاءً بالتقييم والمتابعة. وتسعى الاداة إلى إرساء فهم مشترك حول أهمية مراعاة الفروقات الجندرية، وتقديم منهجيات وأدوات تساعد في دمج هذه الأبعاد ضمن السياسات والبرامج والممارسات التشغيلية.

كما تهدف هذه الاداة إلى تمكين العاملين في القطاع من استخدام نهج تشاركي وشامل يضمن مشاركة فعالة للنساء والرجال من مختلف الفئات، مع التركيز على الفئات المهمشة والمحرومة، وبما يسهم في تحسين جودة الخدمات وزيادة فعاليتها واستدامتها، وتعزيز العدالة الاجتماعية.

في هذا السياق، وبمبادرة وتعاون مشترك بين سلطة المياه الفلسطينية، ومجلس تنظيم قطاع المياه، وشبكة المياه والمرأة في فلسطين، تم إعداد هذه الاداة العملية لدمج النوع الاجتماعي والإنصاف في عمل مزودي خدمات المياه والصرف الصحي في فلسطين. بحيث تزود هذه الاداة مقدمي الخدمة بإطار مفاهيمي ومنهجي يساعدهم على:

- تعزيز فهم مفاهيم النوع الاجتماعي والإنصاف في السياق الفلسطيني؛
- دمج هذه المفاهيم في السياسات وخطط العمل لدى مزودي الخدمات؛
- تطوير أدوات عملية لتحليل الفجوات وتخطيط التدخلات؛
- تعزيز مشاركة النساء والفئات المهمشة في مراحل تقديم الخدمة كافة؛
- تحسين جودة الخدمات وكفاءتها واستدامتها من خلال تبني نهج أكثر شمولية وعدالة.

تستند هذه الاداة إلى السياسات والاستراتيجيات الوطنية ذات العلاقة، مثل الاستراتيجية الوطنية للنوع الاجتماعي واستراتيجية قطاع المياه، بالإضافة إلى الالتزامات الدولية التي تبنتها دولة فلسطين، وعلى رأسها أهداف التنمية

المستدامة، ولا سيما الهدف السادس (ضمان توفر المياه وخدمات الصرف الصحي للجميع) والهدف الخامس (تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات).

إن اعتماد هذه الاداة من قبل مزودي خدمات المياه والصرف الصحي يشكل خطوة متقدمة نحو بناء قطاع أكثر عدالة واستجابة لاحتياجات جميع أفراد المجتمع، ويُعزز من فعالية واستدامة الخدمات، ويُرسخ مبدأ "عدم ترك أحد خلف الركب".

أ. أهمية دمج النوع الاجتماعي في قطاع تقديم خدمات المياه والصرف الصحي

يكتسب دمج النوع الاجتماعي في قطاع تقديم خدمات المياه والصرف الصحي في فلسطين أهمية خاصة، نظراً للظروف السياسية والاجتماعية والاقتصادية المعقدة، والتحديات المرتبطة بالموارد الطبيعية، لا سيما ندرة المياه، والقيود المفروضة على الوصول إلى البنية التحتية، وتأثير الاحتلال المستمر على جودة وتوزيع الخدمات، كما أن احتياجاتهم وأدوارهم المجتمعية قد تختلف، مما يستدعي أخذ هذه الفروقات بعين الاعتبار في التخطيط والتنفيذ والتقييم.

وفي هذا السياق، تتجلى أهمية دمج النوع الاجتماعي في عدة جوانب رئيسية:

الاستجابة للواقع الاجتماعي الفلسطيني:

تتحمل النساء والفتيات في فلسطين أدواراً رئيسية في إدارة المياه داخل الأسر، سواء في جلب المياه (خاصة بالمناطق المهمشة) أو استخدامها للأغراض المنزلية. كما أنهن أكثر تأثراً بانقطاع المياه أو ضعف خدمات الصرف الصحي، ما يجعل من الضروري أن تكون أصواتهن واحتياجاتهن جزءاً من عملية صنع القرار.

تعزيز العدالة الاجتماعية في ظل التحديات الاقتصادية:

ارتفاع معدلات الفقر والبطالة في العديد من المناطق الفلسطينية، خاصة في المناطق المهمشة ومناطق ج"، يزيد من عبء الحصول على خدمات المياه والصرف الصحي، لا سيما على النساء. دمج النوع الاجتماعي يساعد في توجيه الموارد والدعم للفئات الأكثر تضرراً.

تعزيز كفاءة واستدامة الخدمات

إشراك النساء في تخطيط وتنفيذ ومراقبة خدمات المياه والصرف الصحي يساهم في تقديم حلول أكثر شمولية وفعالية، نظراً لدورهن المحوري في إدارة المياه على مستوى الأسرة والمجتمع.

رفع قدرات وتمكين المرأة وتعزيز دورها في المجتمع

إن رفع قدرات النساء وبالتالي توفير فرص للنساء للمشاركة في إدارة موارد المياه والصرف الصحي يعزز من تمكينهن الاقتصادي والاجتماعي، ويدعم تحقيق أهداف التنمية المستدامة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين. ودعم المشاركة في مواقع صنع القرار في الهيئات المحلية ومجالس إدارة مزودي الخدمات، مما يعزز من تمثيل مصالحهن ويساهم في تمكينهن الاقتصادي والاجتماعي.

الامتثال للسياسات والاستراتيجيات الوطنية

تتبنى فلسطين الالتزام نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة، خاصة الهدف السادس (المياه والصرف الصحي) والهدف الخامس (المساواة بين الجنسين)، إضافة إلى التزاماتها في إطار سياسات النوع الاجتماعي الوطنية، ما يجعل من دمج النوع في هذا القطاع ضرورة وليس خياراً. بالإضافة إلى تبني استراتيجيات وطنية لتعزيز المساواة بين الجنسين، مثل استراتيجية تعزيز العدالة والمساواة بين الجنسين في إطار خطة التنمية الوطنية

2017-2022، والتي تؤكد على أهمية دمج النوع الاجتماعي في جميع القطاعات، بما في ذلك قطاع المياه والصرف الصحي.

تحسين الوصول العادل للخدمات

تواجه بعض النساء والفتيات في فلسطين (خاصة المناطق المهمشة) تحديات خاصة في الوصول إلى خدمات المياه والصرف الصحي، مما يؤثر على صحتهم وكرامتهم. تحقيق المساواة يضمن تلبية احتياجاتهم الخاصة ويعزز من جودة الحياة. إن إشراك النساء في تخطيط وتنفيذ ومراقبة خدمات المياه والصرف الصحي يساهم في تصميم حلول أكثر واقعية وفعالية، تلبي احتياجات جميع أفراد المجتمع. وقد أظهرت التجارب أن المجتمعات التي تُمكن النساء من المشاركة الفاعلة تحقق نتائج أفضل في إدارة الموارد.

الاستجابة للاحتياجات الخاصة في حالات الطوارئ

في ظل الأزمات المتكررة في فلسطين، سواء كانت ناتجة عن الاحتلال أو الكوارث الطبيعية أو الأوبئة، تبرز الحاجة لنهج شامل يأخذ بعين الاعتبار الأبعاد للنوع الاجتماعي لضمان وصول آمن وكاف لخدمات المياه والصرف الصحي، خاصة في المخيمات والمناطق المهمشة. وفي حالات النزاع أو الكوارث، تكون النساء والفتيات وكبار السن من الفئات الأكثر تضرراً. توفير خدمات مياه وصرف صحي تراعي النوع الاجتماعي يساهم في حماية صحتهم وسلامتهم.

ب. خلفية عن الوضع الحالي للنوع الاجتماعي في هذا القطاع

المشاركة الحالية للمرأة (201)

استناداً للمرجعيات الأدبية التي تم مراجعتها والمشار لارقامها في هذا القسم والوارد ذكرها بالفصل الثاني عشر، نرى أنه يتم تسليط الضوء على **نقص واضح** في تمثيل المرأة في الأدوار القيادية والتقنية داخل قطاعي المياه وتقديم خدمات المياه والصرف الصحي في الأراضي الفلسطينية:

1. معدلات التوظيف :

- **سلطة المياه الفلسطينية، سلطة جودة البيئة، ووزارة الحكم المحلي:** يبلغ متوسط نسبة النساء **32%** (تمثيلاً ناقصاً في الأدوار القيادية) ، **11% فقط** في الإدارة من الدرجة الثانية.
- **مجلس تنظيم قطاع المياه(3):** تشكل النساء ما نسبته **55%** من إجمالي طاقم العمل، في حين لا يوجد أي تمثيل للنساء في مجلس الإدارة.
- **مقدمي الخدمات:** تشكل النساء في المتوسط ما نسبته **8%** من إجمالي الموظفين، بشكل أساسي في الأدوار (الإدارية/السكرتارية) حيث تشغل النساء ما نسبته **100%** من المناصب السكرتارية.

2. الأدوار القيادية :

- **5 % (رؤساء مجالس محلية)، الإحصاء المركزية (2024)(4)**
- **2% فقط** من رؤساء الأقسام في مقدمي الخدمات هن نساء.

3. الفجوة بين التعليم والتوظيف :

- تشكل النساء ما بين 33% إلى 52% من الخريجين في مجالات الهندسة والعلوم والمياه والبيئة، لكنهن يواجهن معوقات عند دخول القطاع.

ت. أهداف الاداة والفئات المستهدفة باستخدامه

تقديم أدوات عملية لدمج النوع الاجتماعي في مختلف المراحل : تخطيط، تصميم، تنفيذ، اشراف ومراقبة مشاريع المياه والصرف الصحي، وذلك لضمان العدالة والانصاف بين الجنسين وتعزيز مشاركة النساء في عمليات صنع القرار

➤ الهدف من المشروع

تطوير مجموعة أدوات شاملة وإطار عمل للمراقبة سيتمكن مقدمي الخدمات من الدمج والانصاف بين الجنسين بشكل أفضل بما يشمل:

1. تحديد أهم معوقات ادماج النوع الاجتماعي في مؤسسات مقدمي الخدمات
2. تحديد فرص تحسين ادماج النوع الاجتماعي في مؤسسات مقدمي الخدمات
3. تصميم حزمة أدوات (باللغة العربية) لدمج النوع الاجتماعي للمساعدة في تسهيل ودعم جهود مقدمي الخدمات في زيادة وتعزيز مشاركة المرأة في قطاع تقديم خدمات المياه والصرف الصحي
4. تصميم برنامج / مؤشرات لمراقبة الانصاف بين الجنسين بالتعاون مع مجلس تنظيم قطاع المياه
5. التحقق من النتائج من خلال تطبيق عينة من مقدمي الخدمات.

➤ الهدف من الاداة

1. توفير التوجيه لفرق العمل لتحسين دمج النوع الاجتماعي في تصميم المشاريع وتنفيذها وتقييمها.
2. تركيز الاداة على الأدوار والمسؤوليات لكل من الرجال والنساء لضمان معالجة مخاوف وأولويات كلا الجنسين.
3. تناول الاداة كيفية ضمان فرق العمل تحقيق أهداف تطوير المشاريع بما يخدم صالح النساء والرجال المحددة والمشاركة على حد سواء طوال دورة المشروع.

➤ النطاق الجغرافي للاداة

سيتم تطبيق هذه الاداة ضمن النطاق الجغرافي للضفة الغربية.

➤ الفئات المستهدفة لاستخدام الاداة:

- مقدمي خدمات المياه والصرف الصحي في الضفة الغربية
- مدراء وموظفو مقدمي الخدمات
- الجهات التنظيمية (مجلس تنظيم قطاع المياه) وصناع السياسات
- مسؤولو التوعية المجتمعية
- مستشارو/ات النوع الاجتماعي والإدماج الاجتماعي

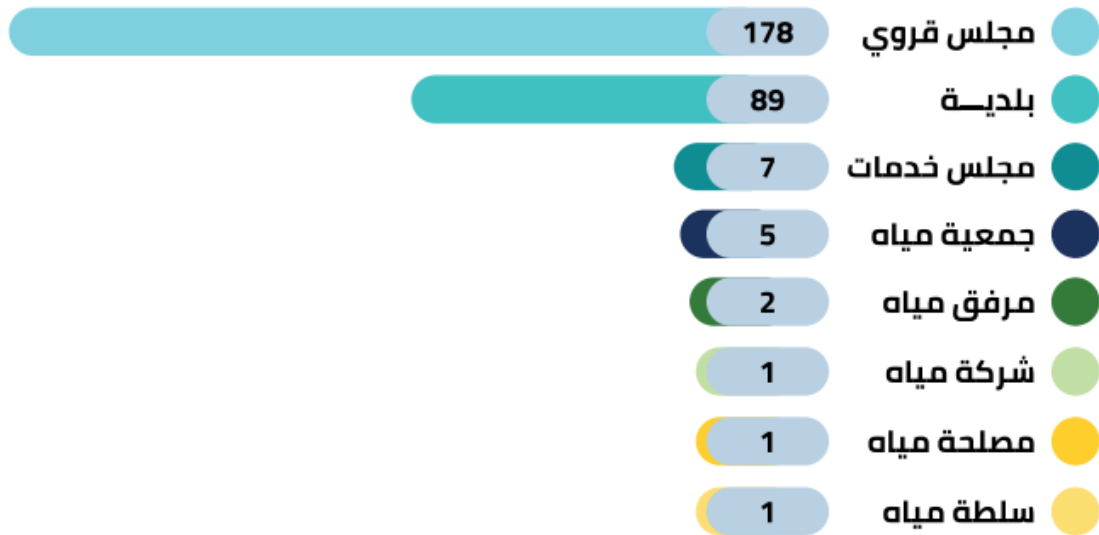
➤ نبذة عن مؤسسات مقدمي الخدمات:

أشار تقرير "واقع تقديم خدمة المياه والصرف الصحي في الضفة الغربية للعام 2023" والصادر عن مجلس تنظيم قطاع المياه، ان عدد مؤسسات مقدمي الخدمات الموزعة في الضفة الغربية يصل الى (284) مقدم خدمة، حيث منهم 42 يقدمون خدمة المياه والصرف الصحي معاً، بينما يقدم العدد الباقي خدمة المياه فقط.

➤ توزيع مقدمي الخدمة من حيث الهيكل الإداري (بلدية، مجلس خدمات..)(5)

هناك تفاوت في الهيكل المؤسسي لتقديم خدمة المياه في الضفة الغربية، حيث أن بعض التجمعات مخدومة من خلال مجالس قروية، بلديات، مصالح مياه، مجالس خدماتالخ.

فيما يلي رسم بياني يوضح توزيع هذه المؤسسات كما هو وارد بتقرير "واقع تقديم خدمة المياه والصرف الصحي في الضفة الغربية للعام 2023" والصادر عن مجلس تنظيم قطاع المياه



الفصل الثاني

الإطار المفاهيمي

أ. أهمية الإطار المفاهيمي

يُعد هذا الإطار المرجعي أداة أساسية لتحليل الواقع القائم وتصميم تدخلات مبنية على الأدلة تراعي الفروقات والاحتياجات النوعية. كما يساهم في رفع مستوى الوعي لدى مزودي الخدمات والمؤسسات الشريكة بأهمية تطوير نظم خدمية أكثر عدالة واستجابةً لاحتياجات مختلف فئات المجتمع، بما يعزز من فعالية واستدامة قطاع المياه والصرف الصحي في فلسطين.

ويساعد هذا الإطار كذلك في توجيه عمليات تحليل السياسات والخدمات، وتصميم استجابات مؤسسية وفنية تراعي مبادئ العدالة والمساواة بين الجنسين. كما يعزز من قدرة مزودي الخدمات على الإسهام في بناء بيئة خدمية عادلة وشاملة، منسجمة مع الالتزامات الوطنية والدولية في مجال حقوق الإنسان والتنمية المستدامة.

ب. تعريفات رئيسية:

• مفهوم النوع الاجتماعي (الجندر):

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 والانثى منذ ولادتهما لتلك العوامل من خلال مؤسسات المجتمع المختلفة (الأسرة، الأصدقاء، المدارس، الإعلام) مما يؤثر على تنشئتهما الاجتماعية إلى أن يصبحوا رجالاً ونساءً.

• النوع الاجتماعي:

يُعد فهم النوع الاجتماعي أمراً جوهرياً في تصميم خدمات مياه وصرف صحي تأخذ بعين الاعتبار الاحتياجات المختلفة والمتغيرة للنساء والرجال، والقيود أو التحديات التي قد يواجهونها.

يشير النوع الاجتماعي إلى الأدوار الاجتماعية، والعلاقات، والسلوكيات، والفرص التي تُبنى اجتماعياً لكل من النساء والرجال، والتي تتغير باختلاف الثقافات والزمن. لا يقتصر النوع الاجتماعي على الخصائص البيولوجية، بل يشمل التوقعات المجتمعية التي تحدد أدوار الأفراد في الأسرة والمجتمع وسوق العمل. وقد اعتمد هذا المفهوم كما عرفته هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN Women) وهو ضروري لفهم التباينات في الوصول إلى الموارد والخدمات

• مأسسة النوع الاجتماعي:

عملية تهدف إلى إعادة التوازن في علاقات القوة المختلفة 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 ومشاركتها في مراحل التخطيط المختلفة 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:

1. الموارد الطبيعية مثل الأراضي والمياه والابار والغابات والثروة الحيوانية.
2. الموارد البشرية مثل المهارات والخبرات والحرف المختلفة كالأطباء والطبيبات والمدرسين/ات والمزارعين/ات.
3. الموارد المالية مثل مصادر الدخل والميراث.
4. الموارد المادية مثل البنية التحتية والمباني والمعونات.

• مؤشرات النوع الاجتماعي:

المؤشر هو علاقه 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 الإداريه 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.

• مساواة النوع الاجتماعي:

لا تعني أعداد متساوية من النساء والرجال في جميع الأنشطة، لا تعني معاملة الرجال والنساء بنفس الطريقة، تمثل تطلعات مختلفة للعمل من أجل مجتمع لا يعاني فيه أفراد (رجال/نساء) من الفقر والشعور بالإشباع، إدراك النساء والرجال لاحتياجاتهم الأولية في ظل مواجهة عراقيل مختلفة، الإسهام في العملية التنموية بطرق مختلفة مرتبطة ارتباطاً وثيقاً" بتمكين المرأة (أي تحقيق المساواة عندما تتصرف النساء بالنيابة عن أنفسهن).

• المساواة بين الجنسين:

منح جميع الأفراد نفس الحقوق والفرص

• الانصاف بين الجنسين:

حاجة الأفراد إلى مستويات مختلفة من الدعم للوصول إلى نفس النتائج.

• 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 تهم 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 (1948).

• إنصاف النوع الاجتماعي "Gender Equity":

يعني 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 2006 UNDP).

• 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 هموم وتجارب النساء والرجال جزءاً 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، (1997).

• الحوكمة المبنية على النوع الاجتماعي في قطاع المياه:

تشير الحوكمة المبنية على النوع الاجتماعي إلى تطبيق مبادئ الشفافية والمساءلة والمشاركة في إدارة الموارد والخدمات بطريقة تضمن التمثيل العادل لكلا الجنسين، وتمكّن النساء من لعب دور فعال في صنع القرار المتعلق بالمياه والصرف الصحي.

تقوم الحوكمة الجندرية على مبادئ الشفافية، والمساءلة، والتمثيل المتساوي في هياكل اتخاذ القرار، بما يضمن مشاركة فعالة للنساء في جميع مستويات إدارة المياه، سواء على المستوى المحلي أو الوطني. وتُعد هذه المقاربة من الركائز التي تدعو إليها اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة (CEDAW)، والاتحاد الدولي لحفظ الطبيعة (IUCN) في دليلها حول "النوع الاجتماعي والمياه".

تشير الحوكمة الجندرية إلى ضمان وجود أطر تنظيمية ومؤسسية تعزز المشاركة العادلة والمتوازنة بين الجنسين في جميع مستويات اتخاذ القرار المتعلق بإدارة الموارد المائية. ويشمل ذلك الشفافية، والمساءلة، والوصول المتكافئ إلى المعلومات، والتمثيل في هياكل صنع القرار، كما ورد في توصيات UN-Water و OECD

• الفئات المهمشة والهشة:

يشمل دمج النوع الاجتماعي الاعتراف بالهشاشة المتقاطعة التي قد تؤثر على الأفراد، كالعمر، والإعاقة، والموقع الجغرافي، والحالة الاقتصادية. لذلك، تراعي هذه الاداة خصوصية الفئات الأكثر تأثراً، ويؤكد على أهمية الوصول الشامل والعادل للخدمات.

يتقاطع النوع الاجتماعي مع عوامل أخرى كالعمر، والإعاقة، والموقع الجغرافي، والحالة الاقتصادية، مما يؤدي إلى تباين في إمكانية الوصول والاستفادة من خدمات المياه والصرف الصحي. لذلك، تسترشد هذه الاداة بالنهج الحقوقي الذي تتبناه الأمم المتحدة "عدم ترك أحد خلف الركب" الوارد في أجندة أهداف التنمية المستدامة 2030، والذي يُعد مبدأً توجيهي في تصميم الخدمات الشاملة والعادلة.

ت. السياسات الدولية والمحلية ذات العلاقة (مثل الاستراتيجية القطاعية للمياه، استراتيجية النوع الاجتماعي في قطاع البيئة "بالتركيز على المياه وإدارة النفايات الصلبة، أهداف التنمية المستدامة).

➤ واقع المياه ومنظور النوع الاجتماعي (6)

1. يبرز دور المرأة في الوظائف الادارية والمالية والهندسية والتخطيط والاعلام وتقريبا تتساوى النسبة بين الجنسين في اشغال هذه الوظائف، فيما يقل دورها في اعمال الصيانة والتشغيل والنقل التي تتطلب جهدا بدنيا لانجاز المهام.
 2. يتميز دور المرأة كونها المستخدم الاول للمياه في المنزل
- حيث ان حملات التوعية في الغالب تستهدف النساء

- يفقد حملات التوعية في الغالب النساء المدربات، حيث اثبتت التجارب العالمية والمحلية قدرتها على التأثير في ديمومة خدمات المياه وترشيد الاستهلاك والاستغلال الامثل للمياه المتاحة كون المياه مصدرا حيويا وثروة وطنية يجب الحفاظ عليها وابقاء ديمومتها للأجيال اللاحقة.

➤ الاهداف الاستراتيجية لشبكة المرأة والمياه (7)

1. دعم وتمكين المرأة المهنية في قطاع المياه والبيئة للوصول الى مناصب صنع القرار.
2. المشاركة الفاعلة للنساء في بناء السياسات والاستراتيجيات وتنفيذ الخطط المتعلقة بالمياه والبيئة.
3. تمكين وتدريب النساء سواء الخريجات او الريفيات من خلال تنمية قدراتهن وتأهيلهن لتولي ادوارهن بكفاءة عالية.

➤ إطار السياسات لمجلس تنظيم قطاع المياه (8)

1. تنفيذ سياسة للتوعية بالمساواة بين الجنسين
2. دمج بُعد النوع الاجتماعي للمساهمة في تعزيز تمكين المرأة والمساواة بين الجنسين.
3. ضمان تمثيلاً ومشاركةً متوازنين للجنسين في جميع أنشطة المشروع، وتحديدًا على سبيل المثال لا الحصر، التدريب على بناء القدرات، ووحدات تطوير الأعمال، واختيار التدخلات المستقبلية، وعمليات صنع القرار (بهدف تحقيق تمثيل لا يقل عن 40% من الجنس الأقل تمثيلاً).
4. تجنب أي نوع من التمييز، تحديد عدد النساء المشاركات في الأنشطة وتحديد الأدوار والمسؤوليات بوضوح في مرحلة مبكرة من تنفيذ جميع خطط العمل السنوية.
5. مراعاة الدروس المستفادة من المشاركات المماثلة الحالية والسابقة فيما يتعلق بأبعاد النوع الاجتماعي ودمجها في خطط المجلس أينما ومتى كان ذلك ممكناً.

➤ أطر السياسات المراعية للنوع الاجتماعي

تُظهر أفضل الممارسات الدولية أن:

1. تمكين المرأة في حوكمة المياه يُحسن استدامة الموارد (سورنسون وآخرون، ٢٠١١).

2. زادت حصص النوع الاجتماعي في لجان المياه في الأردن من مشاركة المرأة بنسبة ٤٠٪ (البنك الدولي، ٢٠٢٠).
3. في المغرب، عززت التعاونيات التي تقودها النساء قدرتها على الصمود في مواجهة تغير المناخ من خلال حصاد مياه الأمطار (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ٢٠٢١).
4. تواجه المرأة الفلسطينية عوائق قانونية في ملكية الأراضي، مما يحد من قدرتها على إدارة المياه (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، ٢٠٢٢).

➤ أهداف التنمية المستدامة

الهدف السادس من أهداف التنمية المستدامة: ضمان توافر المياه وخدمات الصرف الصحي للجميع وإدارتها إدارة مستدامة و غاياتها تحقيق الوصول الشامل و المنصف إلى مياه الشرب المأمونة و الميسورة التكلفة للجميع و تحقيق الوصول إلى خدمات الصرف الصحي والنظافة الصحية الملائمة والمنصفة للجميع، وإنهاء التغوط في العراء، مع إيلاء اهتمام خاص لاحتياجات النساء والفتيات والأشخاص في أوضاع هشّة، بحلول عام 2023 حيث ان هذا يؤكد على

- تلبية احتياجات النساء والفتيات في مجال خدمات الصرف والنظافة.
- توفير خدمات آمنة وخاصة بالنساء في المدارس وأماكن العمل والمجتمعات.

لذا، فإن دمج المساواة بين الجنسين في سياسات المياه والصرف الصحي يُعد شرطاً أساسياً لتحقيق الهدف السادس بشكل شامل وعادل.

الهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة : تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات حيث ان من غاياته تتمثل في لقضاء على جميع أشكال التمييز ضد النساء والفتيات في كل مكان. و ضمان مشاركة النساء كامله و فعالة و تكافؤ الفرص لهن لتولي مواقع القيادة و صنع القرار.

الفصل الثالث

المعوقات

أولاً: الحواجز الهيكلية والمؤسسية (1:10:15:18:20)

1. ممارسات التوظيف المتحيزة على أساس النوع الاجتماعي:

- ضعف تمثيل النساء في الوظائف التقنية والميدانية بسبب الصورة النمطية.
- حالات رفض لنساء مؤهلات أثناء التوظيف.
- التعيينات لا تراعي احتياجات النوع الاجتماعي.
- ضعف وجود وحدات النوع الاجتماعي.
- ضعف تطبيق السياسات والأنظمة بسبب كثرة الأوليات الحالية.
- ضعف وجود رقابة فعالة.
- ضعف مساندة زملاء العمل.
- انخفاض قدرة المؤسسات على استقطاب الكفاءات نتيجة غياب سياسات جاذبة تراعي احتياجات النوع الاجتماعي

2. قيود على الترقيات:

- قلة من النساء يصلن الى مناصب قيادية بسبب غياب الإرشاد والتدريب المهني المناسب.
- افتقار إلى آليات ترقية شفافة.
- عدم وجود سياسات حصص (كوتا) لتعزيز تمثيل النساء او عدم الالتزام بها في حال وجودها.

3. ضعف الوعي والخبرات في قضايا النوع الاجتماعي

ثانياً: التحديات الاجتماعية والثقافية (1:10:15:18:20)

1. الأدوار التقليدية:

- يُنظر إلى النساء كمصدر دخل ثانوي، مما يعيق طموهن المهني.
- معارضة المجتمع والعمال لتولي النساء مهام الاشراف على الاعمال التقنية.

2. التوازن بين العمل والحياة:

- عبء المسؤوليات العائلية يحد من فرص العمل الإضافي والتدريب والسفر.

ثالثاً: عدم المساواة في النظام الداخلي (1:10:15:18:20)

1. إدارة الموارد البشرية غير حساسة للنوع الاجتماعي:

○ افقد المرأة الحصول على فرصتها المعتمدة على الكفاءة.

○ ضعف استخدام لغة جاذبة مشجعة في إعلانات التوظيف

2. فجوات في التدريب والتمثيل:

○ تواجد ضئيل للنساء بالتدريبات.

○ ضعف تمثيل النساء بالمؤتمرات و منتديات صنع القرار.

الفصل الرابع

فرص التحسين

أولاً: الإصلاحات السياسية والمؤسسية

1. اعتماد استراتيجيات دمج النوع الاجتماعي:

- تضمين نسب تمثيل واضحة للنوع الاجتماعي في مواقع الإدارة العليا.
- دعم وتقوية وحدات النوع الاجتماعي لمتابعة ومراقبة تطبيق السياسات.

2. التناغم القانوني:

- مواءمة سياسات الموارد البشرية لدى مقدمي الخدمات مع القوانين الفلسطينية السارية" كل حسب مرجعياته القانونية" لتحقيق العدالة وضمان الشفافية في التوظيف.

ثانياً: بناء القدرات والمناصرة

1. برامج التدريب المستهدفة:

- إعطاء الأولوية للنساء في البرامج التدريبية الفنية والقيادية.
- الشراكة مع الجامعات لسد الفجوة بين التعليم والتوظيف

2. تعزيز الشبكات المهنية:

- إنشاء مزيداً من منصات وشبكات تواصل للنساء في مجال المياه من أجل التوجيه المهني والمناصرة.

ثالثاً: التحولات المجتمعية والثقافية

1. حملات التوعية:

- تسليط الضوء على قصص النجاح الملهمة لتحدي الصور النمطية التقليدية (مشروع تجريبي يراعي النوع الاجتماعي في بلديات مختارة لنمذجة أفضل الممارسات).
- رفع الوعي المجتمعي بأهمية دور القادة المحليين كنظام داعم لدمج النوع الاجتماعي.
- إشراك القادة الرجال كحلفاء في دعم مبادرات العمل من منظور النوع الاجتماعي.

2. الأنظمة الداعمة:

- توفير بيئة عمل من منظور النوع الاجتماعي، من خلال خدمات مثل حضانات الأطفال وساعات عمل مرنة

رابعاً: المانحون والدعم الدولي

1. الاستفادة من الأطر العالمية:

- مواءمة الخطط المحلية مع الاتفاقيات الدولية مثل سيداو وأهداف التنمية المستدامة لتوفير التمويل.
- الشراكة مع المنظمات الدولية لتنفيذ مشاريع ريادية تدعم النوع الاجتماعي

جدول (1) يوضح الربط بين المعوقات وفرص التحسين في تعزيز النوع الاجتماعي لقطاع المياه والصرف الصحي وأدوات الدمج المقترحة وارتباطها بالاهداف الاستراتيجية

البند	المعوقات	فرص التحسين المقترحة	الهدف الاستراتيجي/السياسة	أدوات الدمج
1.	<u>أولاً: الحواجز الهيكلية والمؤسسية</u> 1. ممارسات التوظيف المتحيزة على أساس النوع الاجتماعي: - ضعف تمثيل النساء في الوظائف التقنية والميدانية بسبب الصورة النمطية. - حالات رفض لنساء مؤهلات أثناء التوظيف. - التعيينات لا تراعي احتياجات النوع الاجتماعي. - ضعف وجود وحدات النوع الاجتماعي. - ضعف تطبيق السياسات والأنظمة بسبب كثرة الأولويات الحالية. - ضعف وجود رقابة فعالة. - ضعف مساندة زملاء العمل. - انخفاض قدرة المؤسسات على استقطاب الكفاءات نتيجة غياب سياسات جاذبة تراعي احتياجات النوع الاجتماعي	<u>أولاً: الإصلاحات السياسية والمؤسسية</u> 1. اعتماد استراتيجيات دمج النوع الاجتماعي: - تضمنين نسب تمثيل واضحة للنوع الاجتماعي في مواقع الإدارة العليا. - دعم وتقوية وحدات النوع الاجتماعي لمتابعة ومراقبة تطبيق السياسات. 2. تعزيز الشبكات المهنية: إنشاء مزيداً من منصات وشبكات تواصل للنساء في مجال المياه من أجل التوجيه المهني والمناصرة. 3. الاستفادة من الأطر العالمية: - مواءمة الخطط المحلية مع الاتفاقيات الدولية مثل سيداو وأهداف التنمية المستدامة لتوفير التمويل.	الهدف الاستراتيجي 1: آليات وأدوات تضمن إدماج قضايا النوع الاجتماعي في قطاع مقدمي الخدمات ➤ السياسة 1: آليات وأدوات تضمن تخطيط مستجيب لقضايا النوع الاجتماعي في قطاع مقدمي الخدمات ➤ السياسة 2: آليات وأدوات تضمن التطبيق العملي لقضايا النوع الاجتماعي داخل المؤسسات العاملة في القطاع.	أ. <u>آليات وأدوات تضمن تخطيط وتطبيق عملي مستجيب لقضايا النوع الاجتماعي في قطاع مقدمي الخدمات</u> 1. أدوات وآليات التخطيط والسياسات أ. إدماج النوع الاجتماعي في الخطط الاستراتيجية ب. اعداد السياسات المراعية للنوع الاجتماعي ت. لجان تراعي النوع الاجتماعي ث. التدخلات الاستراتيجية لتعزيز المساواة من منظور النوع الاجتماعي 2. أدوات تعزيز الحوكمة والقيادة من منظور النوع الاجتماعي 3. أدوات تنفيذية للخطط والسياسات الحساسة للنوع الاجتماعي (جمع البيانات وتحليل الفجوات)
2.	<u>ثانياً: عدم المساواة في النظام الداخلي</u> 1. إدارة الموارد البشرية غير حساسة للنوع الاجتماعي: - افقد المرأة الحصول على فرصتها المعتمدة على الكفاءة. - ضعف استخدام لغة جاذبة مشجعة في إعلانات التوظيف 2. فجوات في التدريب والتمثيل: - تواجد ضئيل للنساء بالتدريبات. - ضعف تمثيل النساء بالمؤتمرات ومنتديات صنع القرار 3. قيود على الترقيات: - قلة من النساء يصلن الى مناصب قيادية بسبب غياب الإرشاد والتدريب المهني المناسب. - افتقار إلى آليات ترقية شفافة. - عدم وجود سياسات حصص (كوتا) لتعزيز تمثيل النساء أو عدم الالتزام بها في حال وجودها	<u>ثانياً: إدارة الموارد البشرية وسياسات حساسة للنوع الاجتماعي</u> 1. التناغم القانوني: - مواءمة سياسات الموارد البشرية لدى مقدمي الخدمات مع القوانين الفلسطينية السارية" كل حسب مرجعياته القانونية" لتحقيق العدالة وضمان الشفافية في التوظيف. 2. بناء القدرات والمناصرة: برامج التدريب المستهدف: - إعطاء الأولوية للنساء في البرامج التدريبية الفنية والقيادية. - الشراكة مع الجامعات لسد الفجوة بين التعليم والتوظيف	الهدف الاستراتيجي 4: مؤسسات قطاع البيئة (بالتركيز على المياه وإدارة النفايات الصلبة) فاعلة من منظور النوع الاجتماعي تراعي تعيين وتطوير الكادر النسوي ➤ السياسة 5: إيجاد وحدات النوع الاجتماعي وتفعيلها (هيكلية فاعلة).	1) أدوات تفعيل وحدات النوع الاجتماعي 2) الية اشراك وحدات النوع الاجتماعي في مراحل التخطيط والمتابعة والتقييم
			➤ السياسة 6: مراعاة احتياجات النوع الاجتماعي في التعيينات (سياسات تعيين واضحة).	اليات وخطوات لمراعاة النوع الاجتماعي في التعيينات
			الهدف الاستراتيجي 3: اصحاب القرار والعاملين بالقطاع اكثر وعياً وقدرة تجاه السياسات المستجيبة للنوع الاجتماعي ➤ السياسة 4: تطوير وتنفيذ برامج تدريبية لرفع الوعي وبناء القدرات في التخطيط والتنفيذ الفعال الحساس للنوع الاجتماعي داخل المؤسسات العاملة في القطاع.	أ- أدوات رفع الوعي والتدريب لصناع القرار والعاملين بالقطاع

1) تطوير أدوات الموارد البشرية 2) أدوات تقييم الاحتياجات التدريبية 3) برامج التدريب ب- أدوات لتعزيز دور المرأة في المهام الإدارية والفنية وبناء كوادر نسائية مؤهلة في مواقع صنع القرار	➤ <u>السياسة 7: بناء قدرات العاملين/ات في دوائر الموارد البشرية والتدريب من منظور النوع الاجتماعي.</u> الهدف الإستراتيجي 5: كوادر نسائية مؤهلة في مواقع صنع القرار ➤ <u>السياسة 9: تعزيز دور المرأة في المهام الإدارية والفنية</u>		
أدوات مخصصة لتسهيل وصول النساء للمعلومات في قطاع مقدمي الخدمات	➤ <u>السياسة 10: تسهيل وصول النساء للمعلومات فرص جديدة / دورات - تطور تكنولوجي...../</u>		
آليات المشاركة المجتمعية أدوات تعزيز التنسيق والتشبيك لبناء كوادر نسائية قيادية داخل مؤسسات مقدمي الخدمات	➤ <u>السياسة 2: آليات وأدوات تضمن التطبيق العملي لقضايا النوع الاجتماعي داخل المؤسسات العاملة في القطاع.</u> ➤ <u>السياسة 11: تقوية التنسيق والتشبيك مع المؤسسات المساندة للمساواة على أساس النوع الاجتماعي.</u>	<u>ثالثاً: التحولات المجتمعية والثقافية</u> 1. حملات التوعية: ○ تسليط الضوء على قصص النجاح الملهمة لتحدي الصور النمطية التقليدية (مشروع تجريبي يراعي النوع الاجتماعي في بلديات مختارة لنمذجة أفضل الممارسات). ○ رفع الوعي المجتمعي بأهمية دور القادة المحليين كنظام داعم لدمج النوع الاجتماعي. ○ إشراك القادة الرجال كحلفاء في دعم بيئات العمل من منظور النوع الاجتماعي. 2. الأنظمة الداعمة: توفير بيئة عمل من منظور النوع الاجتماعي، من خلال خدمات مثل حضانات الأطفال وساعات عمل مرنة 3. الشراكات الدولية ○ -دعم مشاريع تعزز الوعي بالعدالة من منظور النوع الاجتماعي	3. <u>ثالثاً: التحديات الاجتماعية والثقافية</u> 1. الأدوار التقليدية: ○ يُنظر إلى النساء كمصدر دخل ثانوي، مما يعيق طموهن المهني. ○ معارضة المجتمع والعمال لتولي النساء مهام الإشراف على الاعمال التقنية. 2. التوازن بين العمل والحياة: عبء المسؤوليات العائلية يحد من فرص العمل الإضافي والتدريب والسفر 3. ضعف الوعي والخبرات في قضايا النوع الاجتماعي
أدوات تعزيز التنسيق والتشبيك لبناء كوادر نسائية قيادية داخل مؤسسات مقدمي الخدمات	➤ <u>السياسة 11: تقوية التنسيق والتشبيك مع المؤسسات المساندة للمساواة على أساس النوع الاجتماعي.</u>	<u>رابعاً: المانحون والدعم الدولي</u> الاستفادة من الأطر العالمية: ○ مواءمة الخطط المحلية مع الاتفاقيات الدولية مثل سيداو وأهداف التنمية المستدامة لتوفير التمويل. ○ الشراكة مع المنظمات الدولية لتنفيذ مشاريع ريادية تدعم النوع الاجتماعي.	4. <u>رابعاً: غياب التمويل الكافي لدمج وتمكين النوع الاجتماعي</u>

الفصل الخامس

خطوات دمج وتمكين النوع الاجتماعي في مؤسسات مقدمي خدمات المياه والصرف الصحي

أعد فريقاً وطنياً مؤلف من مختلف مؤسسات السلطة الفلسطينية والمجتمع المحلي ويتمويل من البنك الدولي واسناد شركة استشارية "استراتيجية النوع الاجتماعي في قطاع البيئة (بالتركيز على المياه وإدارة النفايات الصلبة، 2013-2017)"، حيث ارتكزت هذه الاستراتيجية على ثلاث محاور رئيسية:

- 1- **محور السياسات:** والذي يهدف الى رفع مستوى الإجابة لسياسات حساسة للنوع الاجتماعي ووضع مؤشرات خاصة بالنوع الاجتماعي من خلال استراتيجيات ادماج النوع الاجتماعي.
- 2- **محور تمكين النساء المهنيات:** والذي 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.
- 3- **محور مشاركة النساء المجتمعية:** والذي يهدف الى تضمين قضايا النوع الاجتماعي في مشاركة النساء المجتمعية في قطاع البيئة (بالتركيز على المياه وإدارة النفايات الصلبة) من خلال استراتيجيات الحقوق والمشاركة.

ونظراً لأن هذه الأداة تهدف إلى تقديم أدوات عملية لدمج النوع الاجتماعي في مؤسسات مقدمي خدمات المياه والصرف الصحي، والتي تُعد من الجهات الفاعلة ضمن أصحاب المصلحة في قطاع البيئة (مع التركيز على المياه والنفايات الصلبة)، فقد ارتتبنا كجهة استشارية أهمية موازنة هذه الأداة مع استراتيجية النوع الاجتماعي الخاصة بقطاع البيئة، بالتركيز على المحورين الرئيسيين: السياسات، وتمكين النساء المهنيات. حيث تم اعداد الأدوات والمؤشرات استناداً للأهداف الاستراتيجية للنوع الاجتماعي المذكورة.

أولاً: محور السياسات:

الهدف الإستراتيجي 1: آليات وأدوات تضمن إدماج قضايا النوع الاجتماعي في قطاع مقدمي الخدمات

- السياسة 1: آليات وأدوات تضمن تخطيط مستجيب لقضايا النوع الاجتماعي في قطاع مقدمي الخدمات
- السياسة 2: آليات وأدوات تضمن التطبيق العملي لقضايا النوع الاجتماعي داخل المؤسسات العاملة في القطاع.

تهدف هذه الآليات والأدوات إلى توفير إطار عملي لضمان إدماج قضايا النوع الاجتماعي في التخطيط والتطبيق العملي لدى مقدمي خدمات المياه والصرف الصحي:

1) أدوات وآليات التخطيط والسياسات

أ. إدماج النوع الاجتماعي في الخطط الاستراتيجية:

- وضع أهداف من منظور النوع الاجتماعي واضحة في الخطط والاستراتيجيات (تتلي احتياجات النساء) ،
مثل:

- المشاركة في صنع القرار: نسبة النساء في مجالس إدارة المؤسسات أو لجان المياه المحلية.
- الوصول العادل إلى الخدمات
- الأمان والخصوصية

- تضمين بند في العقود مع الشركاء يلزمهم بمراعاة احتياجات النوع الاجتماعي.

- تطوير دليل إرشادي لمقدمي الخدمات يشمل معايير تصميم تراعي النوع الاجتماعي

ب. اعداد السياسات المراعية للنوع الاجتماعي:

- ينبغي أن تشمل السياسات ما يلي:

1- إدماج النوع الاجتماعي في التخطيط وذلك من خلال:

- اعتماد تحليل النوع الاجتماعي عند تصميم مشاريع المياه والصرف الصحي.
- تخصيص موازنات لأنشطة تستجيب لاحتياجات النساء (مثل مرافق صرف صحي صديقة للنساء في الأسواق والمستشفيات).

2- الحماية الاجتماعية:

- سياسات الإعفاء من الرسوم للأسر الفقيرة التي ترأسها نساء.

- برامج توعية للرجال والنساء

ت. لجان تراعي النوع الاجتماعي:

تشكيل لجان مختصة بالنوع الاجتماعي داخل مؤسسات مقدمي الخدمات، تضم:

- ممثلين/ات عن النساء (منظمات نسوية، قيادات مجتمعية).
- خبراء في المياه والصرف الصحي.

ث. التدخلات الاستراتيجية لتعزيز المساواة من منظور النوع الاجتماعي

1- التدريب وبناء القدرات:

- تدريب العاملين في مؤسسات مقدمي الخدمات على مفاهيم النوع الاجتماعي.
- تمكين النساء فنياً .

2- البحث وجمع البيانات المصنفة:

- إجراء استطلاعات دورية لقياس مدى رضا النساء والرجال عن الخدمات.
- تحليل تأثير انقطاع المياه على عبء العمل المنزلي للنساء.

3-موازنة حساسة للنوع الاجتماعي:

تخصيص جزء من موازنة مقدمي الخدمات تراعي النوع الاجتماعي سواء بالتوظيف، رفع الكفاءة، التوعية، وتصميم المشاريع

4-آليات المشاركة المجتمعية:

أ. حملات التوعية للنوع الاجتماعي:

- ورش عمل تستهدف الرجال والنساء حول:
 - أهمية مشاركة النساء في إدارة المياه.
 - الصحة العامة والنظافة (WASH) المراعية للنوع الاجتماعي.
- استخدام وسائل التواصل المحلية (الإذاعة المحلية، منشورات بلغة بسيطة)، وسائل التواصل الاجتماعي (فيسبوك، انستغرام..الخ)، ارسال رسائل قصيرة عبر الهاتف المحمول.
- آليات التشاور المجتمعي لتعزيز مشاركة النساء والفئات المهمشة في التخطيط والتقييم

ب. صناديق شكاوى من منظور النوع الاجتماعي:

- إنشاء قنوات لتقديم الشكاوي، مثل:
 - خطوط مجهولة الهوية.
 - صناديق شكاوى.
- إنشاء لجان مياه محلية تضم تمثيلاً متوازناً بين الجنسين

2 أدوات تعزيز الحوكمة والقيادة من منظور النوع الاجتماعي

- إشراك النساء في الهيئات القيادية (مثل مجالس إدارة المياه المحلية، لجان البلديات) .
- تدريب الكوادر المحلية (المهندسين، المخططين) على مفاهيم النوع الاجتماعي .
- اعتماد سياسات واضحة تلزم مقدمي الخدمات بمراعاة احتياجات النوع الاجتماعي .

3 أدوات تنفيذية للخطط والسياسات الحساسة للنوع الاجتماعي (جمع البيانات وتحليل الفجوات)

أ. الدراسات والتقييمات من منظور النوع الاجتماعي:

- إجراء تحليل النوع الاجتماعي
- استمارات مسح ميداني مصنف حسب الجنس والعمر.

- استخدام أدوات لتحليل البيانات مثل:

- نماذج خاصة بتحليل النوع الاجتماعي (أدوار، احتياجات، أولويات)
- الخرائط المجتمعية (Participatory Mapping) لتحديد مواقع المرافق بناءً على احتياجات النساء.
- المقابلات مع النساء في مناطق تقديم الخدمات

ب. نظام معلومات الجغرافي (GIS) من منظور النوع الاجتماعي :

- استخدام نظم المعلومات الجغرافية لرصد:

- توزيع خدمات المياه والصرف الصحي حسب المناطق والنوع الاجتماعي.
- الفجوات في الخدمات من منظور النوع الاجتماعي

الهدف الإستراتيجي 2: نظام متابعة وتقييم (من قبل مجلس تنظيم قطاع المياه) فعال لضمان تنفيذ السياسات المستجيبة للنوع الاجتماعي

➤ **السياسة 3: تفعيل متابعة تنفيذ الخطط والإستراتيجيات والسياسات من منظور النوع الاجتماعي.**

1) أدوات التنفيذ والرقابة

- تعيين مراقبين/ات من وحدة النوع الاجتماعي لمتابعة تنفيذ الخطط والاستراتيجيات
- تطبيق آلية الشكاوي تراعي النوع الاجتماعي، على سبيل المثال لا الحصر:
- خطوط مجهولة الهوية.
- صناديق شكاوي.
- منصات او تطبيقات شكاوي رقمية
- اعداد تقارير دورية تشمل نتائج الرقابة على تنفيذ الخطط والسياسات

2) آليات التقييم والتعلم

أ. تقارير مؤشرات الأداء من منظور النوع الاجتماعي:

- إصدار تقارير الأداء الدورية تُظهر على سبيل المثال لا الحصر:
- التقدم في تحقيق العدالة بين الجنسين
- نسبة المشاريع التي شاركت باعدادها النساء
- عدد المستفيدين والمستفيدات من كل مشروع
- نسبة المشاريع التي استفادت منها النساء مباشرة.
- عدد الشكاوي المتعلقة بعدم المساواة وطريقة معالجتها.

- اصدار تقارير دورية لتقييم الأثر من منظور النوع الاجتماعي
- تعديل السياسات بناء على الدروس المستفادة
- نشر النتائج

ب. المراجعات المجتمعية:

- عقد جلسات مساءلة دورية بين مقدمي الخدمات والمجتمع المحلي (خاصة النساء)، مثل:
- "اليوم المفتوح" لمناقشة تقييم الخدمات.

الهدف الإستراتيجي 3: اصحاب القرار والعاملين بالقطاع اكثر وعيا وقدرة تجاه السياسات المستجيبة للنوع الاجتماعي

➤ **السياسة 4: تطوير وتنفيذ برامج تدريبية لرفع الوعي وبناء القدرات في التخطيط والتنفيذ الفعال الحساس للنوع الاجتماعي داخل المؤسسات العاملة في القطاع.**

1) أدوات رفع الوعي والتدريب لصناع القرار والعاملين بالقطاع

1. التقييم والتحليل الأولي:

- إجراء دراسة تقييمية لفهم مستوى الوعي الحالي بقضايا النوع الاجتماعي داخل المؤسسة.
- تحديد الاحتياجات التدريبية لجميع المستويات (الإدارة، الموظفون، الميدانيون).
- تحديد الفجوات في المعرفة والممارسات عبر جميع المستويات (الإدارة، الموظفون، الميدانيون).
- تحليل تأثير السياسات والبرامج الحالية على مختلف الفئات من منظور الاجتماعي.

2. بناء القدرات والتدريب :

تنظيم ورشات عمل ونشاطات تدريبية تشمل على سبيل المثال لا الحصر:

- مفاهيم النوع الاجتماعي وأهميتها في قطاع المياه والصرف الصحي.
- تدريب القيادات الإدارية على تبني سياسات شاملة للنوع الاجتماعي.
- التدريب على أدوات التخطيط والتنفيذ الحساس للنوع الاجتماعي
- تضمين محتوى عن كيفية تصميم مشاريع للنوع الاجتماعي.
- تعزيز المساءلة المجتمعية تجاه احتياجات النساء
- تحليل البيانات المصنفة حسب النوع الاجتماعي
- اعداد موازنات حساسة للنوع الاجتماعي

3. تقييم التدريبات :

- استبيان قبل وبعد التدريب
- استبيانات رضا المشاركين والمشاركات
- متابعة ما بعد التدريب

ثانياً: محور تمكين النساء المهنيات:

الهدف الإستراتيجي 4: مؤسسات قطاع البيئة (بالتركيز على المياه وإدارة النفايات الصلبة) فاعلة من منظور النوع الاجتماعي تراعي تعيين وتطوير الكادر النسوي

➤ السياسة 5: إيجاد وحدات النوع الاجتماعي وتفعيلها (هيكلية فاعلة).

لإنشاء وحدات النوع الاجتماعي وتفعيل دورها في مؤسسات مقدمي خدمات المياه والصرف الصحي فيما يتلائم مع قرار مجلس الوزراء و استراتيجية النوع الاجتماعي في قطاع البيئة "بالتركيز على المياه وإدارة النفايات الصلبة" و سياسة مجلس تنظيم قطاع المياه، يجب اتباع إطار عمل مؤسسي وقانوني واضح، مع تحديد آليات التنفيذ والرصد. ان دور وحدات النوع الاجتماعي يتطلب:

1. إرادة سياسية عبر قرارات ملزمة.
2. موارد بشرية ومادية كافية.
3. آليات مساءلة مثل تقارير دورية لمجلس قطاع الخدمات.

1) أدوات تفعيل وحدات النوع الاجتماعي

1. التعيينات:

- تخصيص موظف/ة دائم/ة لوحدة النوع الاجتماعي (يفضل أن يكون لديه/ا خلفية في النوع الاجتماعي أو التنمية).

2. الموازنة:

- تخصيص ما لا يقل عن 2% من موازنة المؤسسة لأنشطة الوحدة (تدريب، دراسات، حملات توعية).

3. الخطة التشغيلية:

- وضع خطة سنوية تُرفق مع الخطة الاستراتيجية للمؤسسة.

4. النظام الداخلي

- نظام داخلي يحدد صلاحيات الوحدة.

5. المتابعة والتقييم

- تصميم مؤشرات أداء لوحدة النوع الاجتماعي
- اعداد تقارير دورية عن أداء وحدة النوع الاجتماعي

2) الية اشراك وحدات النوع الاجتماعي في مراحل التخطيط والمتابعة والتقييم

لضمان إشراك وحدات النوع الاجتماعي بشكل فعال في التخطيط والمتابعة والتقييم داخل مؤسسات مقدمي خدمات المياه والصرف الصحي، يجب اتباع ما يلي:

1. إدماجها في الهياكل الرسمية (مثل اللجان الاستراتيجية).
2. تمكينها بصلاحيات واضحة (مثل: حق الاعتراض على الأنشطة غير الحساسة جندياً).
3. ربط تقييم أداء المؤسسة بتحقيق مؤشرات النوع الاجتماعي.

فيما يلي آليات لإشراك وحدات النوع الاجتماعي في مراحل التخطيط والمتابعة والتقييم

1. الإشراك في مرحلة التخطيط

أ. الية المشاركة في وضع الخطط الاستراتيجية والتشغيلية من خلال:

- إدراج ممثل/ة عن وحدة النوع الاجتماعي في لجان التخطيط الاستراتيجي للمؤسسة.
- تنظيم جلسات عصف ذهني مع الوحدة لمراجعة الأهداف من منظور النوع الاجتماعي.

ب. الية تحليل البيانات المصنفة من خلال:

- تقديم الوحدة تقريراً عن الفجوات الجندرية في المؤسسة (مثل: توزيع الموظفين/ات، فرص التدريب).
- استخدام البيانات لوضع أولويات التدخل (مثال: تدريب النساء على تقنيات الصرف الصحي).

2. الإشراك في مرحلة المتابعة

أ. الية رصد تنفيذ الأنشطة

- مشاركة الوحدة في فريق المتابعة الدورية لمراقبة تنفيذ المشاريع والأنشطة.
- تزويد الوحدة بنسخ من تقارير الأداء الشهرية/الربعية لتحليلها من منظور النوع الاجتماعي.

ب. الية معالجة الانحرافات

- إذا كشفت المتابعة عن تراجع في مؤشرات التمثيل النسائي، تقدم الوحدة توصيات فورية (مثل: حصص تدريب إضافية للنساء).

- عقد اجتماعات طارئة مع الإدارات المختصة لتصحيح المسار.

3. الإشراف في مرحلة التقييم

أ. آلية تقييم الأثر من المنظور الاجتماعي

- إشراك الوحدة في فرق تقييم المشاريع لضمان تحليل النتائج حسب النوع الاجتماعي.
- استخدام أدوات مثل استبيانات أثر ادماج النوع الاجتماعي على مستوى تقديم الخدمات

ب. آلية تقارير التقييم النهائية

- ادراج تقرير وحدة النوع الاجتماعي مع التقرير السنوي لمقدمي الخدمات، يوضح:
- الإنجازات والتحديات في تعزيز النوع الاجتماعي.
- توصيات للتحسين (مثل: تعديل سياسات التوظيف).

4. أدوات تعزيز الإشراف الفعال

أ. أدوات التنسيق الداخلي

- اجتماعات دورية:
- اجتماع شهري بين الوحدة والإدارات الأخرى (الموارد البشرية، المشاريع، المالية).
- منصات رقمية:
- مشاركة الوحدة في نظام إدارة المشاريع لمتابعة الأنشطة.

ب. التعاون والشراكات الخارجية

➤ التعاون مع المؤسسات النسوية:

- لضمان أن السياسات تُترجم إلى أفعال، يجب على مقدمي الخدمات الشراكة مع منظمات مثل:
- اتحاد لجان المرأة الفلسطينية.
- مركز المرأة للإرشاد القانوني والاجتماعي
- التنسيق مع وزارة شؤون المرأة:
- ادراج مؤشرات النوع الاجتماعي في التقييمات الخاصة بمؤسسات مقدمي الخدمات.

➤ الاستفادة من الخبرات الدولية (الشراكة مع المنظمات الدولية):

- التعاون مع برامج الأمم المتحدة (UN Women، UNDP) للحصول على:
- التمويل الفني والمالي.
- التدريبات على أدوات حساسة للنوع الاجتماعي

➤ السياسة 6: مراعاة احتياجات النوع الاجتماعي في التعيينات (سياسات تعيين واضحة).

لضمان عدالة النوع الاجتماعي في عمليات التوظيف، يجب اتباع سياسات وإجراءات واضحة تشمل التخطيط، الإعلان، الاختيار، والتقييم، بما يشمل:

1. ربط مؤشرات النوع الاجتماعي بتقييم أداء مسؤولي التوظيف.
2. إدراج تقارير النوع الاجتماعي في التقارير السنوية للمؤسسة.
3. التعاون مع منظمات المجتمع المدني لمراجعة السياسات.

(1) اليات وخطوات لمراعاة النوع الاجتماعي في التعيينات

1. تحليل الفجوات من منظور النوع الاجتماعي في القوى العاملة

- إجراء مسح لمعرفة نسبة تمثيل النساء والرجال في كل مستوى وظيفي (إداري، فني، قيادي).
- تحديد الوظائف التي تعاني من تفاوت جنس كبير (مثل: نقص النساء في المناصب الفنية أو القيادية).
- اعداد تقرير يُظهر الفجوات ويوصي بحصص (كوتا) لتحقيق التوازن.

2. صياغة سياسات تعيين حساسة للنوع الاجتماعي

أ. سياسة الإعلان عن الوظائف

- استخدام لغة محايدة من منظور النوع الاجتماعي (مثال: بدلاً من "مطلوب مهندس"، يُكتب "مطلوب مهندس/ة").
- نشر الإعلانات في منصات تستهدف النساء (مثل: شبكة المرأة والمياه).
- تضمين عبارة تشجيعية مثل: "نسعى لتحقيق تنوع جنس ونرحب بترشيحات النساء".

ب. سياسة لجان الاختيار

- ضمان تمثيل نسائي في لجان المقابلات (بنسبة لا تقل عن 30%).
- تدريب أعضاء اللجنة على التحيز اللاواعي (Unconscious Bias).
- استخدام معايير تقييم موحدة لجميع المتقدمين/ات.

ج. سياسة الأجور والترقيات

- اعتماد سلم رواتب موحد لنفس المنصب بغض النظر عن الجنس.
- تفضيل المرشحات النساء في حال التساوي في المؤهلات (كإجراء تمييز إيجابي) للوظائف التي تظهر تفاوت كبير بين الرجال والنساء.

3. تطبيق آليات التمييز الإيجابي (إذا لزم الأمر)

- تخصيص نسبة من الوظائف للنساء (مثال: 30% في الوظائف الفنية، 40% في الإدارية).
- تقديم تدريبات تأهيلية للنساء لزيادة فرصهن في المنافسة.

4. المتابعة والتقييم

- إصدار تقرير نصف سنوي يُظهر تقدم تحقيق الأهداف من منظور النوع الاجتماعي.
- مقارنة نسبة تعيين النساء قبل وبعد تطبيق السياسات.

➤ السياسة 7: بناء قدرات العاملين/ات في دوائر الموارد البشرية والتدريب من منظور النوع الاجتماعي.

بهدف تمكين كوادر الموارد البشرية والتدريب على تطبيق مفاهيم النوع الاجتماعي في:

- سياسات التوظيف
- برامج التدريب
- التقييم الوظيفي

وذلك من خلال انشاء أدوات فعالة ومستجيبة للنوع الاجتماعي كما يلي:

1) تطوير أدوات الموارد البشرية

1. دليل إجراءات التوظيف الحساس للنوع الاجتماعي.

- نماذج إعلانات وظيفية محايدة
- معايير تقييم موحدة للمتقدمين

2. نموذج تقييم أداء مراعي للنوع الاجتماعي

- مؤشرات تقييم خالية من التحيز
- آلية لمراجعة التقييمات

3. حزمة سياسات العمل المرنة وفقا للمرجعيات القانونية للمؤسسة، على سبيل المثال لا الحصر:

- إجازات أمومة
- خيارات العمل عن بُعد

(2) أدوات تقييم الاحتياجات التدريبية

1. استبيان تشخيصي:

- يقيس مستوى المعرفة الحالي بمفاهيم النوع الاجتماعي، ويتضمن أسئلة عن:
 - المفاهيم الأساسية (النوع الاجتماعي، الفجوة الجندرية، التمييز)
 - الممارسات الحالية في التوظيف والتدريب

2. مقابلات مع أصحاب القرار بالمؤسسة:

- تحديد التحديات المؤسسية
- رصد احتياجات الإدارات المختلفة

3. مراجعة الوثائق:

- تحليل السياسات الحالية من منظور النوع الاجتماعي
- تقييم نماذج التوظيف والتدريب

(3) برامج التدريب

1. حقيبة تدريبية للنوع الاجتماعي:

2. منصة إلكترونية:

- دورات عن بُعد
- بنك معرفي للموارد

الهدف الإستراتيجي 5: كوادرسائية مؤهلة في مواقع صنع القرار

➤ السياسة 9: تعزيز دور المرأة في المهام الإدارية والفنية.

لتحقيق تمثيل عادل للنساء في المناصب القيادية والفنية بنسبة لا تقل عن 30%، مع ضمان بيئة عمل داعمة ومحفزة.

(1) أدوات لتعزيز دور المرأة في المهام الإدارية والفنية وبناء كوادرسائية مؤهلة في مواقع صنع القرار

1. سياسات مؤسسية داعمة وبيئة عمل مرنة

- كوتا للقيادات النسائية بتخصيص 30% من المناصب القيادية للنساء في خطط
- تمييز إيجابي في الترقيات: تفضيل المرشحات المؤهلات عند التساوي في الكفاءة

- إعلانات وظيفية مستجيبة للنوع الاجتماعي: استخدام لغة محايدة (مثال: "مدير/ة قسم") وتوجيه الإعلانات للنساء

- بيئة عمل مرنة: خيارات العمل الهجين أو تعديل ساعات العمل للأمهات

2. برامج بناء القدرات

أ. برامج القيادة النسائية

- البرامج التمهيدية للقيادة بما يشمل (إدارة الفرق، صنع القرار، التفاوض)
- الرعاية (Mentoring): إقران الموظفين بنساء في مناصب قيادية لتقديم الإرشاد

ب. التمكين الفني

- منح دراسية للتخصصات الفنية : تمويل دراسة إدارة المياه والصرف الصحي، التقنيات الحديثة
- تدريب عملي: برامج تدريبية في تشغيل وصيانة محطات المياه والصرف الصحي

3. إزالة العوائق الهيكلية

أ. تحديات ثقافية

- الصور النمطية: ورش عمل للموظفين/ات عن أدوار النساء في القطاعات غير التقليدية
- مقاومة التغيير: إشراك الرجال في لجان التمكين النسائي

ب. تحديات لوجستية

- نقص الحضانات: إنشاء حضانات مؤسسية أو شراكة مع حضانات محلية
- صعوبة التنقل: توفير مواصلات آمنة للموظفات
- وحدات صحية: إنشاء وحدات صحية خاصة بالنساء

4. نظام الحوافز والمحفزات

أ. حوافز مؤسسية

- جوائز التميز النسائي : منح مكافآت مالية وشهادات تقدير للمتميزات
- ترقيات النساء الكفوآت

5. قصص النجاح

- تسليط الضوء على قصص النجاح إعلاميا سواء بالوسائل التقليدية او من خلال وسائل التواصل الاجتماعي

➤ السياسة 10: تسهيل وصول النساء للمعلومات فرص جديدة / دورات - تطور تكنولوجي...../

1) أدوات مخصصة لتسهيل وصول النساء للمعلومات في قطاع مقدمي الخدمات

1. منصات رقمية مخصصة

أ. بوابة إلكترونية للمرأة في قطاع المياه :

- تجمع فرص تدريب ووظائف في البلديات
- تقدم شروحات عن التقنيات الحديثة

ب. تطبيقات الهاتف الخليوي:

- إشعارات فورية بفرص العمل والتدريب
- دليل إلكتروني للخدمات المائية
- قناة تليجرام للكوادر النسائية : نشر فرص تدريبية، مناقشة تحديات القطاع، مجموعة "مهندسات المياه الفلسطينية"

2. أدوات تواصل تقليدية

أ.نشرة شهرية ورقية :

- توزع في المراكز النسائية والبلديات، وتحتوي على فرص تدريب ووظائف للنساء

ب. لوحات إعلانية داخل مؤسسات مقدمي الخدمات:

- إعلانات وظائف بلغة واضحة

ج. خط هاتفي

- إرشاد حول كيفية التقديم للوظائف
- معلومات عن الدورات

3. برامج تدريبية مخصصة

أ. تدريب على التقنيات الحديثة (SCADA، تحليل البيانات)

ب. زمالة فنية نسائية

- برنامج تبادل خبرات بين مؤسسات مقدمي الخدمات وأصحاب المصلحة

ج. سلسلة ورش عمل

- جلسات شهرية لعرض تجارب ناجحة

- مناقشة تحديات تقنية

4. مبادرات مجتمعية

أ. أيام التوظيف النسائية

- معارض توظيف سنوية في مقرات مقدمي الخدمات

ب. سفراء التمكين

- متطوعات لنشر المعلومات في الأحياء

ج. زوايا المياه في المراكز النسائية

- ركن دائم للمعلومات والاستشارات

5. أدوات دعم وتطوير

أ. نظام مرشحات تقنية

- موظفات ذوات خبرة يدعمن الجديدات

- جلسات أسبوعية للإرشاد

ب. منصة "أسأل خبيرة"

- نظام إلكتروني لاستشارات فنية

- إجابات من خبيرات في القطاع

ج. حقيبة أدوات رقمية

- مجموعة تطبيقات مفيدة (تحليل بيانات، GIS)

6. أدوات داعمة للتكنولوجيا الحديثة

أ. واقع افتراضي (VR): مثال تدريب عملي آمن على تشغيل المعدات لمحطة تحلية افتراضية

ب. دورات عبر الزووم: لتوفير الوقت والتنقل (مثال: ورشة عن التقنيات الذكية في المياه)

ج. بوابة الوظائف الذكية: لمطابقة المهارات مع الفرص المتاحة

➤ السياسة 11: تقوية التنسيق والتشبيك مع المؤسسات المساندة للمساواة على أساس النوع الاجتماعي.

(1) أدوات تعزيز التنسيق والتشبيك لبناء كوادرنسائية قيادية داخل مؤسسات مقدمي الخدمات

1. منصات التنسيق المؤسسي

أ. مجلس تنسيقي نسائي

- تشكيل هيئة تنسيقية تضم ممثلات عن مقدمي الخدمات، الوزارات، ومنظمات المجتمع المدني

- عقد اجتماعات دورية

- وضع خطط عمل مشتركة

ب. منصة "قيادات المياه النسائية"

- انشاء شبكة إلكترونية للتواصل بين الكوادر النسائية في القطاع

- قاعدة بيانات تفاعلية

- نظام مطابقة المهارات مع الفرص

ج. نظام الإحالة المؤسسي

- آلية ربط بين المؤسسات لتحويل الفرص (تدريب، تمويل، استشارات) من خلال نموذج إلكتروني موحد

2. برامج الشراكة الاستراتيجية

أ. برنامج "المرأة والمياه"

- زمالات تدريبية

- منح دراسية في إدارة المياه

- حاضنات أعمال نسائية

ب. مبادرة "شبكة المرشدات"

- إقراض الخبرات للمؤسسات الصغيرة

- جلسات إرشاد جماعي

ج. منتدى القيادات النسائية السنوي

- عرض تجارب ناجحة

- ورش عمل لتطوير السياسات

الفصل السادس

أدوات التقييم والتحليل

أدوات تحليل النوع الاجتماعي

لتحليل النوع الاجتماعي ضمن السياسات الخاصة بمؤسسات مقدمي الخدمات لقطاعي المياه والصرف الصحي، يمكن اعتماد أدوات تحليل متخصصة تُستخدم لتقييم مدى دمج اعتبارات (النوع الاجتماعي) في السياسات، الاستراتيجيات، التشريعات، وأنظمة العمل، مع التركيز على عدالة التوزيع والمشاركة والتمثيل. وفيما يلي أهم الأدوات العملية والنماذج التحليلية القابلة للتطبيق:

1. قائمة مراجعة النوع الاجتماعي لتحليل السياسات (Gender Policy Checklist)

أداة تهدف إلى تقييم مدى دمج النوع الاجتماعي في سياسات وأنظمة بمؤسسات مقدمي الخدمات لقطاعي المياه والصرف الصحي. تشمل هذه القائمة مؤشرات رئيسية:

البند	السؤال التقييمي	نعم / لا / جزئياً	الملاحظات
1	هل يوجد استراتيجية أو سياسة خاصة بمقدم الخدمة ؟		
2	هل تمت المصادقة على الاستراتيجية أو السياسة من الجهات المختصة؟		
3	هل تنص الرؤية أو الاستراتيجية العامة على الالتزام بالمساواة بين الجنسين؟		
4	هل تذكر الوثائق الرسمية مشاركة النساء كأولوية في التنظيم أو الرقابة؟		
5	هل توجد بيانات تفصيلية مصنفة حسب النوع الاجتماعي (gender-disaggregated data) ؟		
6	هل تتضمن خطط العمل أو السياسات إجراءات أو أهداف لزيادة تمثيل النساء؟		
7	هل تم إشراك النساء عند إعداد السياسات؟		
8	هل توجد ميزانية مخصصة لبرامج تُعزز مشاركة المرأة في الحوكمة المائية؟		
9	هل توجد مؤشرات أداء لقياس مدى تأثير السياسات على النساء والرجال بشكل منفصل؟		

➤ **الاستخدام العملي:** تُستخدم القائمة لتحليل الوثائق الخاصة بالمؤسسات مثل: "السياسة الداخلية، الاستراتيجية، خطة التطوير المؤسسي، إلخ. ثُملاً من قبل الفريق الفني أو المختصين بالنوع الاجتماعي.

2. نموذج تحليل الإطار المؤسسي والحوكومي من منظور النوع الاجتماعي (Institutional Gender Audit)

يحلل هذا النموذج كيفية تضمين النوع الاجتماعي في هيكلية مجالس مقدمي الخدمات:

المجال	سؤال التحليل من منظور النوع الاجتماعي	الوضع الحالي	نقاط القوة	التحديات
التوظيف	ما نسبة النساء في المناصب القيادية؟ وهل توجد سياسات داعمة لتعيينهن؟			
صنع القرار	هل تمثل النساء في لجان الرقابة واتخاذ القرار؟			
آليات الشكاوى	هل توجد إجراءات تراعي خصوصية النساء في استقبال الشكاوى؟			
الشفافية والمساءلة	هل يمكن للنساء الوصول للمعلومات؟			
التنسيق الشركاء	هل يتعاون المجلس مع منظمات نسائية أو مجتمعية؟			

➤ الاستخدام العملي: ينفذه فريق داخلي بالتعاون مع مختص النوع الاجتماعي، ويستخدم في التقييم المؤسسي السنوي أو عند مراجعة الهياكل التنظيمية.

3. تحليل أصحاب المصلحة من منظور النوع الاجتماعي في السياسات التنظيمية

يوضح الجدول التالي الجهات التي تؤثر أو تتأثر بقرارات مؤسسات مقدمي الخدمات، مع تقييم الأدوار والاحتياجات من منظور النوع الاجتماعي لكل طرف:

صاحب المصلحة	الأدوار	التحديات المرتبطة بالنوع الاجتماعي	مستوى القوة (تأثيرهم على السياسات)	مستوى الاهتمام/الحاجة من منظور النوع الاجتماعي	آلية المشاركة
مباشرون	سلطة المياه الفلسطينية (PWA)	وضع السياسات، التنظيم، والإشراف على قطاع المياه	ضعف تمثيل النساء في المناصب القيادية	مرتفع	إلزامية تقارير النوع الاجتماعي برامج تدريبية قيادية للنساء الاستفادة من نتائج المؤشرات المقترحة بأداة دمج النوع الاجتماعي، لتطوير السياسات
	مجلس تنظيم قطاع المياه (WSRC)	مراقبة كل ما يتعلق بالنشاط التشغيلي لمقدمي خدمات المياه وإدارة مياه الصرف الصحي	ضعف تمثيل النساء في المناصب القيادية	مرتفع	إلزامية تقارير النوع الاجتماعي مراقبة وتقييم أداء مقدمي الخدمات من منظور النوع الاجتماعي مراقبة تطبيق وقياس الأداء وفقاً للمؤشرات المقترحة بأداة دمج النوع الاجتماعي
	مؤسسات مقدمي الخدمات	التخطيط، التنفيذ، وإدارة خدمات المياه والصرف الصحي ضمن نطاقها الجغرافي	هيمنة الذكور على صنع القرار	متوسط الى مرتفع	نسائية في مجالس الإدارة (30%) ورش عمل مشتركة بين الجنسين إنشاء وحدات النوع الاجتماعي سياسات حساسة للنوع الاجتماعي تطبيق أداة دمج النوع الاجتماعي

للوصول الى الأهداف المرجوة						
تخصيص مقاعد للنساء بما يضمن مشاركتهن الفاعلة والفعالة في عملية صنع القرار. - حملات التوعية لضمان تطبيق أداة دمج النوع الاجتماعي - إدراج مؤشرات من منظور النوع الاجتماعي في الموازنة - ادراج نوع من الرقابة على تطبيق أداة دمج النوع الاجتماعي	متوسط الى مرتفع	مرتفع	-عدم كفاية المتابعة لضمان تنفيذ المؤسسات المحلية لمعايير النوع الاجتماعي	- سن القوانين - التمويل	*وزارات السلطة الفلسطينية	غير مباشرون
- ربط التمويل بتحقيق أهداف النوع الاجتماعي - متابعة وتقييم - تمويل مشاريع دمج وتمكن نسائية	متوسط الى مرتفع	مرتفع	عدم كفاية المتابعة لضمان تنفيذ المؤسسات المحلية لمعايير النوع الاجتماعي	تمويل المشاريع، بناء القدرات، والدعم الفني	المجتمع الدولي والمانحون	
- شراكات مع مقدمي الخدمات - منح لتنفيذ مشاريع لدعم تمكين النساء - مشاركة فاعلة للنساء في اللجان المائية والصرف الصحي لصنع القرار	مرتفع جداً	منخفض إلى متوسط	محدودية التمويل المخصص للمشاريع المراعية للنوع الاجتماعي	- الضغط من أجل سياسات مائية حساسة للنوع الاجتماعي -تنفيذ مشاريع تهدف لتمكين النساء في عمليات تقديم الخدمة	منظمات غير حكومية (نسوية)	

المستفيدون	المجتمع المحلي (النساء)	- الحصول على مياه نظيفة بأسعار معقولة - الحصول على خدمات صرف صحي آمنة بجودة عالية	- زيادة مخاطر امنية عند الحصول على الخدمات - محدودية الوصول إلى خدمات امنية	منخفض	مرتفع جداً	- لجان مياه محلية نسائية - تدريبات تقنية للنساء - نظام شكاوى حساس للنوع الاجتماعي
	المجتمع المحلي (الرجال)	- ضمان إمداد مستقر للمياه بجودة عالية	نقص الوعي مما يؤدي لإهمال احتياجات النساء	منخفض	منخفض	- حوارات مجتمعية مشتركة - تدريب قيادات من الرجال داعمة للنوع الاجتماعي - برامج توعية للرجال بأهمية النوع الاجتماعي وتأثيره على ضمان جودة الخدمة

• وزارات السلطة الفلسطينية : والمتمثلون في وزارة المرأة، وزارة الحكم المحلي، سلطة جودة البيئة، وزارة المالية.

➤ تفسير المصطلحات:

1. مستوى القوة:

- **مرتفع**: يمكن لهذا الطرف فرض قراراته على الآخرين (مثل سلطة المياه الفلسطينية أو المانحون).
- **متوسط**: لديه بعض التأثير لكنه غير حاسم (مثل البلديات).
- **منخفض**: محدودو القدرة على التأثير (مثل المنظمات النسائية).

2. مستوى الاهتمام:

- **مرتفع**: يتأثرون مباشرة بالخدمات أو لديهم مصلحة كبيرة في تحسينها (مثل النساء في المجتمع المحلي).
- **متوسط**: لديهم اهتمام لكنه ليس أولوية (مثل الحكومة الفلسطينية).

3. منظور النوع الاجتماعي:

- يوضح كيف يؤثر النوع الاجتماعي على قوة واهتمام كل طرف (مثل ضعف تأثير النساء رغم احتياجاتهن الملحة).

➤ ملاحظات على جدول تحليل أصحاب المصلحة من منظور النوع الاجتماعي :

- التناقض الواضح حيث أن :النساء لديهن أعلى مستوى اهتمام لكن أدنى مستوى قوة، مما يفسر استمرار إهمال احتياجاتهن.
- أقوى الجهات: يمكنها فرض معايير من منظور النوع الاجتماعي ، لكن هناك ضعف بالتطبيق.
- المنظمات النسائية بحاجة إلى دعم لزيادة تأثيرها.

• تفسير آليات المشاركة:

1. آليات التمثيل:

- الحصص النسائية (الكوتا) تضمن مشاركة النساء في صنع القرار
- اللجان المشتركة بين الجنسين تخلق حواراً متوازناً

2. آليات التمكين:

- التدريبات التقنية للنساء تزيد فرصهن في العمل في قطاع خدمات المياه
- البرامج القيادية تعد جيلاً جديداً من القيادات النسائية

3. آليات المساءلة:

- تقارير النوع الاجتماعي تكشف الفجوات
- أنظمة الشكاوى الحساسة للنوع الاجتماعي تحمي حقوق النساء

4. آليات التمويل المشروط:

- ربط الدعم بتحقيق أهداف من منظور النوع الاجتماعي
- تمويل مشاريع تراعي احتياجات النساء

• توصيات للتطبيق:

- 1) البدء بالجهات ذات القوة العالية والاهتمام المتوسط (مثل المانحين) لدفع التغيير
- 2) التركيز على تمكين النساء في المستويات المحلية حيث الاحتياج أكبر
- 3) تطوير أدوات من منظور النوع الاجتماعي لقياس التقدم

4. مصفوفة دمج النوع الاجتماعي في دورة وضع السياسات

تُستخدم لتقييم كل مرحلة من مراحل وضع السياسة في المجلس، وهل تم إدماج النوع الاجتماعي فيها:

مرحلة السياسة	هل تم دمج النوع الاجتماعي؟	كيف؟ (آليات وأدوات)	توصيات للتحسين
التشخيص والتحليل	نعم / لا	مثال: تحليل الاحتياجات حسب الجنس	
الصياغة	نعم / لا	مشاركة النساء في الاجتماعات، مقابلات	
التبني والتشريع	نعم / لا	تمثيل النساء في لجان القرار	
التطبيق	نعم / لا	تدريب الموظفين على حساسية النوع الاجتماعي	
الرقابة والتقييم	نعم / لا	مؤشرات منفصلة حسب الجنس	

5. مؤشرات الأداء من منظور النوع الاجتماعي في السياسات

يقيس تأثير السياسات التنظيمية على العدالة بين الجنسين. أمثلة لمؤشرات قابلة للقياس:

المجال	المؤشر	وحدة القياس	التكرار	ملاحظات
التوظيف	نسبة النساء في المناصب الإدارية	%	سنوياً	مؤسسات تقديم الخدمات
المشاركة	نسبة مشاركة النساء في الاجتماعات و اللجان	%	سنوياً	مقارنة مع الرجال
العدالة في الشكاوى	عدد الشكاوى من النساء التي تم حلها خلال فترة زمنية محددة	عدد	ربع سنوي	يوضح الاستجابة والتعامل من منظور النوع الاجتماعي

6. تحليل الموزانة من منظور النوع الاجتماعي (Gender-Responsive Budgeting)

يراجع توزيع الموارد المالية في سياسات مقدمي الخدمات لتحديد ما إذا كانت تراعي احتياجات النوع الاجتماعي:

بند الموزانة	الفئة المستهدفة	هل هو مستجيب؟ نعم/لا/جزئياً
تشكيل وحدة النوع الاجتماعي	مؤسسات مقدمي الخدمات	
اعداد سياسات حساسة للنوع الاجتماعي		
جمع بيانات مصنفة حسب الجنس		
برامج تعزيز وبناء القدرات للنساء العاملات بالقطاع	موظفات مقدمي الخدمات	
موائمة بيئة العمل فيما يتناسب مع متطلبات النوع الاجتماعي		
التوعية المجتمعية لأهمية النوع الاجتماعي	المجتمع المحلي	
الإتفاق على مشاريع تستجيب لاحتياجات النساء		

تحليل النتائج

تحليل نتائج أدوات تحليل النوع الاجتماعي يتم من خلال عدة خطوات منهجية تهدف إلى فهم الفجوات بين الجنسين، وتحديد مدى مراعاة السياسات أو الأنظمة للمساواة والعدالة بين النساء والرجال. فيما يلي آلية مبسطة لكيفية تحليل النتائج التي تم جمعها من الأدوات الواردة سابقاً:

أولاً: تصنيف البيانات التي تم جمعها

يتم تعبئة البيانات إلكترونياً/يدوياً ومن ثم يجب:

1. فرز المعلومات حسب الموضوع: مثل السياسات، الحوكمة، أصحاب المصلحة، الميزانية.

2. تمييز الإجابات: "نعم"، "لا"، "جزئياً"، مع ملاحظات داعمة.

3. تحليل الكميات والنسب: في حال توفر بيانات كمية (نسب، أعداد، مؤشرات).

ثانياً: استخراج الفجوات من منظور النوع الاجتماعي (Gender Gaps)

يتم تحدد الفجوات من خلال أسئلة كالتالي:

سؤال تحليلي	هدفه
ما هي المجالات التي تظهر الفجوات بين النساء والرجال بشكل واضح؟	الكشف عن التمييز أو غياب العدالة
هل توجد ممارسات تنظيمية أو سياسات لا تراعي خصوصية النساء؟	تحسين السياسات
هل هناك تمثيل ضعيف للنساء في الحوكمة أو اتخاذ القرار؟	ضمان مشاركة النساء العادلة في الفرص والموارد والقرارات
هل يتم تخصيص ميزانية مستجيبة لاحتياجات النساء؟	تحقيق الإنصاف في التمويل

ثالثاً: تحويل النتائج إلى توصيات عملية

اعداد توصيات مقابل لكل فجوة ظهرت اثناء التحليل، أمثلة على ذلك:

الملاحظة	التوصية
لا توجد بيانات مصنفة حسب الجنس لدى مزودي الخدمة	إنشاء نظام إبلاغ يجمع بيانات مفصلة حسب الجنس
تمثيل ضعيف للنساء في لجان القرار	تضمين كوتا للنساء أو تفعيل سياسات التمثيل العادل
برامج التدريب لا تراعي مشاركة النساء	تصميم برامج تدريبية مرنة زمنياً ومكانياً
مؤشرات أداء من منظور النوع الاجتماعي	تطوير KPIs منفصلة للنساء والرجال في الوصول، التوظيف، الشكاوى

رابعاً: تصنيف النتائج حسب الأولوية (تحليل SWOT من منظور النوع الاجتماعي)

يمكن استخدام تحليل SWOT (نقاط القوة – الضعف – الفرص – التهديدات) من منظور النوع الاجتماعي، كالمثال التالي:

الفئة	أمثلة
نقاط القوة	التزام رسمي بالمساواة، وجود وحدة (ممثل) نوع اجتماعي في المؤسسة
نقاط الضعف	نقص البيانات المصنفة، ضعف مشاركة النساء في صنع القرار
الفرص	شراكات محتملة مع منظمات نسوية، دعم دولي لبرامج داعمة للنوع الاجتماعي
التهديدات	ممانعة ثقافية، ضعف الموارد، فجوة في الكوادر النسائية

خامساً: إعداد ملخص تنفيذي تحليلي

بعد الانتهاء من التحليل، يتم إعداد ملخص يتضمن:

1. النقاط الرئيسية المستخلصة من الأدوات.
2. أبرز الفجوات من منظور النوع الاجتماعي التي تحتاج إلى معالجة.
3. مجموعة من التوصيات المرحلية (قصيرة، متوسطة، وطويلة الأجل).
4. مؤشرات متابعة وتقييم لقياس التحسن في الأداء من منظور النوع الاجتماعي..

مثال من السياق الفلسطيني (تقرير مؤشرات الأداء، مجلس تنظيم قطاع المياه 2023):

المؤشر	النتيجة	التحليل	التوصية
نسبة النساء في بلدية بيت فجار	13%	تمثيل منخفض مقارنة بالرجال (87%)	الالتزام بفرض سياسة تمثيل نسائي لا يقل عن 30%

تحليل الأدوار والمسؤوليات بين العاملين من النساء والرجال في مؤسسات مقدمي الخدمات

تحليل الأدوار والمسؤوليات بين العاملين من النساء والرجال في مؤسسات مقدمي خدمات المياه والصرف الصحي في فلسطين يتطلب فهماً للسياق الاجتماعي والاقتصادي والقانوني الفلسطيني، بالإضافة إلى السياسات الداخلية للمؤسسات المعنية. فيما يلي مصفوفة تحليلية عامة يمكن تطويرها وفقاً لبيانات كل مؤسسة على حدى:

المحور	الأدوار والمسؤوليات (الرجال)	الأدوار والمسؤوليات (النساء)	الفجوات/التحديات	التوصيات
التوظيف	- يشغلون غالبًا المناصب القيادية (مديرو أقسام، مهندسون ميدانيون)	- يتركز تواجدهن في الأدوار الإدارية (موظفات شؤون موظفين، محاسبات)	- تحيز في التوظيف لصالح الرجال في المناصب الفنية والقيادية. - ثقافة مؤسسية تقليدية تعيق ترقى النساء. - القيود السياسية والاقتصادية في فلسطين تزيد من تحديات توظيف النساء (نقص فرص العمل)	- تطبيق سياسات تطبيق الحصص (كوتا) للوظائف القيادية والفنية. - برامج تدريبية لتأهيل النساء في المجالات التقنية.
الأجور	- متوسط الأجور أعلى، خاصة في الوظائف الميدانية.	- أجور أقل في المتوسط لنفس المسميات الوظيفية أحيانًا. - يسيطر الرجال على الوظائف الأعلى أجرًا.	- فجوة أجور بسبب التوزيع غير المتكافئ للوظائف ذات الدخل المرتفع.	- مراجعة سياسات الأجور لضمان الإنصاف. - تشجيع النساء على دخول المجالات التقنية المربحة.
المشاركة في صنع القرار	- هيمنة على مجالس الإدارة واللجان الفنية.	- تمثيل ضعيف في الهيئات التقريرية. - مشاركة محدودة في التخطيط الاستراتيجي. - يوجه لهن تدريب في المجالات "Soft skills" (الإدارة، التواصل) - محدودة التدريب التقني.	- قلة الثقة في قدرات النساء القيادية. - معايير ترقية غير شفافة.	- إشراك النساء في لجان صنع القرار. - برامج تمكين قيادية للنساء.
التدريب والتطوير	- فرص أكثر للتدريب الفني والمهني المتقدم.	- عدم مساواة في فرص بناء المهارات التقنية.	- تخصيص برامج تدريب تقنية للنساء. - تشجيع الالتحاق ببرامج الهندسة المائية.	
التوازن بين العمل والحياة	- ساعات عمل مرنة للمهام الميدانية. - ضغوط أقل اجتماعيًا لتحمل المسؤولية الأسرية.	- صعوبة التوفيق بين العمل الميداني والمسؤوليات المنزلية. - نقص دعم رعاية الأطفال في المؤسسات.	- عدم تكافؤ في توزيع الأعباء الأسرية. - بيئة عمل غير داعمة للأمهات العاملات.	- سياسات عمل مرنة (دوام جزئي، عمل عن بعد). - توفير حضانات في مقر العمل.
الصحة والسلامة	- يعملون في ظروف خطيرة أحيانًا (أعمال الصرف الصحي في الميدان).	- محدودة تعرضهن للمخاطر بسبب تركيزهن في المكاتب. - قد يعانين من التمييز.	- نقص آليات الإبلاغ عن التمييز. - عدم تكييف معدات السلامة للنساء.	- تطوير برامج حساسة للنوع الاجتماعي للسلامة المهنية. - إنشاء لجان لمنع التمييز.

أدوات جمع البيانات المصنفة حسب النوع الاجتماعي في مؤسسات مقدمي الخدمات

يمكن استخدام مجموعة من الأدوات الكمية والنوعية التي تُسهم في فهم الفجوات بين الجنسين وتقييم الأدوار والاحتياجات المختلفة. فيما يلي أهم الأدوات المقترحة والتي يمكن تطويرها وفقاً لمتطلبات كل مؤسسة على حدى:

أدوات جمع البيانات المصنفة حسب النوع الاجتماعي

1. الأدوات الكمية (الرقمية والإحصائية)

الأداة	الوصف	مثال
استبيانات موظفين/موظفات	-تصميم استمارات إلكترونية أو ورقية لجمع بيانات عن: التوظيف، الأجور، التدريب، الترقّيات، الخ	-تضمين أسئلة مثل: "هل تتلقى النساء والرجال نفس فرص التدريب الفني؟"
قواعد البيانات المؤسسية	-تحليل البيانات الموجودة (مثل سجلات الموارد البشرية) لرصد التوزيع حسب النوع الاجتماعي	-مقارنة نسبة النساء في المناصب القيادية مقابل الرجال في المؤسسة.
مؤشرات الأداء من منظور النوع الاجتماعي	-قياس مؤشرات مثل: نسبة الإناث في الوظائف الفنية، فجوة الأجور، معدل الاحتفاظ بالوظيفة، الخ.	-تتبع عدد المهندسات العاملات في صيانة شبكات الصرف الصحي

2. الأدوات النوعية (السياقية والتفصيلية)

الأداة	الوصف	مثال
المقابلات	مقابلات مع موظفين/ات وقيادات لاستكشاف التحديات والتحيزات الخفية.	سؤال: مديرة قسم في المؤسسة ما العقبات التي تواجهها في الترقية؟"
مجموعات النقاش (Focus Groups)	عقد جلسات حوارية مع مجموعات من الجنسين لفهم الصور النمطية والثقافة المؤسسية.	مناقشة مع فنيي/ات الصرف الصحي حول معوقات عمل النساء في الميدان.
دراسات الحالة	تحليل قصص نجاح أو فشل لسياسات المساواة في مؤسسات محددة.	توثيق تجربة مشروع ممول لتدريب النساء على إدارة محطات المعالجة في رام الله.

3. أدوات التقييم الميداني

الأداة	الوصف	مثال
الملاحظة المباشرة	زيارة مواقع العمل (مثل محطات المياه) لرصد توزيع الأدوار بين الجنسين.	ملاحظة عدد النساء العاملات في غرف التحكم مقابل العاملات في المكاتب.
خرائط المشاركة المجتمعية	تحديد الأدوار حسب النوع الاجتماعي في المشاريع المجتمعية المتعلقة بالمياه (مثل لجان المياه المحلية).	تحليل مشاركة النساء في لجان المياه

4. أدوات تحليل السياسات

الأداة	الوصف	مثال
مراجعة السياسات المؤسسية	- تقييم الوثائق الداخلية (دليل الموارد البشرية، لوائح التوظيف) من منظور النوع الاجتماعي.	- التحقق من وجود بنود في سياسات مؤسسة مقدمي الخدمات تحظر التمييز في الترقيات.
تحليل المشاريع والتمويل	- رصد تخصيص الموارد للمبادرات الداعمة للمرأة في القطاع (مثل التدريب أو التوعية).	- تقييم المشاريع الحساسة للنوع الاجتماعي

• توصيات لتعزيز جمع البيانات المصنفة حسب النوع الاجتماعي:

1. التعاون مع الجهات المحلية والدولية:

- الاستفادة من أدوات جمع البيانات التي طورها الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني او المنظمات الدولية

2. استخدام التكنولوجيا:

- تطبيقات مثل Toolbox لجمع البيانات الميدانية عبر الهواتف الذكية.

3. ضمان السرية والموضوعية:

- تصميم استبيانات لا تكشف هوية المشاركين/ات لتشجيع الإجابات الصريحة.

4. إشراك الرجال والنساء:

- تجنب توجيه الأدوات للنساء فقط، بل ينبغي تصميم الأدوات بطريقة تراعي الجميع، دون حصرها في النساء فقط، وذلك لفهم السياق من منظور النوع الاجتماعي بشكل متكامل

الفصل السابع

مؤشرات الأداء من منظور النوع الاجتماعي

المجموعة الأولى: مؤشرات القياس لمقدمي الخدمات
فيما يلي مجموعة من المؤشرات المقترحة ليتم تطبيقها من قبل مقدمي الخدمات ومراقبتها من قبل مجلس
تنظيم قطاع المياه

1 مؤشرات التخطيط والسياسات: التمثيل والمشاركة

المؤشر	طريقة القياس	الهدف
نسبة الخطط الاستراتيجية لمقدمي الخدمات التي تتضمن أهدافاً تراعي النوع الاجتماعي بشكل واضح	مراجعة الوثائق الرسمية	100% بحلول 2028
عدد مؤسسات مقدمي الخدمات التي اعتمدت دليلاً معيارياً لتصميم مشاريع مياه وصرف صحي حساسة للنوع الاجتماعي.	تقارير مؤسسات مقدمي الخدمات	50% من البلديات بحلول 2028
نسبة النساء في الهيكل التنظيمي	(عدد الموظفات / إجمالي الموظفين) × 100	لا يقل عن 30%
نسبة النساء في مجالس إدارة مؤسسات مقدمي الخدمات	(عدد النساء / إجمالي الأعضاء) × 100	لا يقل عن 30%
نسبة النساء في الوظائف الفنية	(عدد النساء في وظائف "هندسية/فنية" / الإجمالي) × 100	لا يقل عن 30%
عدد البرامج التدريبية الموجهة للنساء في قطاع المياه والصرف الصحي	العدد الإجمالي للتدريبات سنوياً	لا يقل عن تدريب واحد سنوياً
نسبة المشاريع التي شاركت النساء في تخطيطها	وثائق المشاريع + مقابلات	لا تقل عن 40%
وجود سياسات مكتوبة تلزم بمراعاة النوع الاجتماعي في المشاريع.	مراجعة السياسات (نعم/لا).	

2 مؤشرات التمكين والقيادة

المؤشر	طريقة القياس	الهدف
نسبة النساء المشاركات في برامج القيادة	(عدد المتدربات / إجمالي المدربين) × 100	50%
نسبة النساء في لجان صنع القرار	عدد النساء في اللجان الاستراتيجية / الإجمالي) × 100	40%
معدل ترقية النساء مقارنة بالرجال	(عدد المترقيات / عدد المترقين) × 100	1:1

(3) مؤشرات الموازنات

1. مؤشرات تخصيص الموازنة (Budget Allocation Indicators)

المؤشر	طريقة القياس	الهدف
نسبة الموازنة المخصصة لتمكين النساء في قطاع المياه (تدريب، توظيف)	(الإنفاق على برامج التمكين / إجمالي موازنة الموارد البشرية) $\times 100$	زيادة مشاركة النساء في صنع القرار
نسبة الموازنة المخصصة لمشاريع تستجيب لاحتياجات النساء.	(المبلغ المخصص / إجمالي الموازنة) $\times 100$	زيادة نسبة المشاريع المخصصة للنساء
التغيير في توزيع الموازنة بين المناطق ذات التمثيل النسائي العالي والمنخفض	مقارنة الموازنات السنوية قبل/بعد إدماج النساء في التخطيط.	تحقيق إنصاف جغرافي في توزيع الخدمات

2. مؤشرات إنفاق الموازنة (Budget Expenditure Indicators)

المؤشر	طريقة القياس	الهدف
نسبة المشاريع المنفذة التي خضعت لتحليل النوع الاجتماعي قبل التنفيذ	(عدد المشاريع المُحللة جندياً) / إجمالي المشاريع $\times 100$	ضمان مراعاة احتياجات الجنسين في التصميم
معدل صرف الموازنة المخصصة للمرأة مقارنة بالرجال	(المبلغ المنفق فعلياً على مشاريع النساء / المبلغ المخصص أصلاً) $\times 100$	منع تحويل الأموال من مشاريع النساء إلى أولويات أخرى
عدد النساء المستفيدات مباشرة من مشاريع الموازنة (مثل تدريبات، فرص عمل)	سجلات المستفيدين مصنفة حسب الجنس.	قياس الأثر المباشر على تمكين النساء

3. مؤشرات الحوكمة والمساءلة (Governance Indicators)

المؤشر	طريقة القياس	الهدف
وجود وحدة أو مسؤول عن النوع الاجتماعي في الهيكل المالي للمؤسسة	مراجعة الهياكل التنظيمية	ضمان مساءلة المؤسسة عن الالتزام بالموازنة الحساسة للنوع الاجتماعي
نسبة مشاركة النساء في لجان الموازنة والتخطيط	(عدد النساء في اللجان / الإجمالي) $\times 100$	ضمان صوت النساء في صنع القرار المالي
عدد التقارير العامة التي تنشرها المؤسسة عن إنفاق الموازنة الحساسة للنوع الاجتماعي	أرشيف التقارير السنوية	تعزيز الشفافية والمشاركة المجتمعية

(4) مؤشرات تأثير إدماج النوع الاجتماعي على جودة الخدمات

المؤشر	طريقة القياس	الهدف
عدد الشكاوى المقدمة من نساء بسبب سوء الخدمة	سجلات الشكاوى الرسمية.	تخفيض العدد عن السنوات السابقة (مقارنة البيانات قبل وبعد الإدماج)
الفرق في جودة الخدمات بين المناطق التي استفادت من موازنة حساسة للنوع الاجتماعي وغيرها	استطلاعات رضا المواطنين/ات	إثبات أن التخطيط المراعي للنوع الاجتماعي يحسن الخدمات
نسبة المشاريع التي تراعي النوع الاجتماعي	(عدد المشاريع / الإجمالي) $\times 100$	زيادة النسبة عن السنوات السابقة (مقارنة البيانات قبل وبعد الإدماج)

5 مؤشرات التخطيط والتحليل

المؤشر	طريقة القياس	الهدف
نسبة المشاريع التي تستخدم تحليل بيانات حسب النوع الاجتماعي	(عدد المشاريع بتحليل النوع الاجتماعي/اجمالي المشاريع) $\times 100$	100% بحلول 2028
عدد التقارير الدورية عن فجوات النوع الاجتماعي في الخدمات	عدد التقارير السنوية	4 تقارير سنوياً
نسبة المناطق التي تم رسم خرائط جندرية لخدمات المياه فيها	(عدد المناطق الممسوحة / الإجمالي) $\times 100$	80% بحلول 2028

6 مؤشرات التنسيق المؤسسي

المؤشر	طريقة القياس	الهدف
عدد الاجتماعات التنسيقية مع المؤسسات والمنظمات النسوية	عدد الاجتماعات المنعقدة	4 سنوياً
عدد الشراكات مع مؤسسات حقوق المرأة	عدد الاتفاقيات النشطة	3 شراكات دائمة

7 مؤشرات بناء القدرات

1. مؤشرات المدخلات (Input Indicators)

المؤشر	طريقة القياس	الهدف
نسبة الموظفين المستهدفين بالتدريب	(عدد المسجلين ÷ الإجمالي) $\times 100$	تغطية 90%
عدد ساعات التدريب على النوع الاجتماعي	ساعات/موظف سنوياً	16 ساعة/سنوياً
نسبة الميزانية المخصصة للتدريب على النوع الاجتماعي	(المخصص ÷ موازنة التدريب) $\times 100$	20% كحد أدنى

2. مؤشرات العمليات (Process Indicators)

المؤشر	طريقة القياس	الهدف
نسبة الحضور الفعلي في الجلسات التدريبية	(الحضور ÷ المسجلين) $\times 100$	85% حضور
عدد دراسات الحالة الفلسطينية المضمنة	عدد حالات/برنامج	5 حالات كحد أدنى
نسبة التمارين العملية من إجمالي البرنامج	(الوقت العملي / الإجمالي) $\times 100$	60% من الزمن

3. مؤشرات المخرجات (Output Indicators)

المؤشر	طريقة القياس	الهدف
نسبة المتدربين الذين أكملوا البرنامج	(المكملون / المسجلين) $100 \times$	95% إتمام
عدد أدلة الإجراءات المعدلة بعد التدريب	عدد الأدلة المحدثة	دليل لكل قسم
نسبة المشاركين الذين اجتازوا التقييم	(الناجحون / المشاركون) $100 \times$	80% نجاح

4. مؤشرات النتائج (Outcome Indicators)

المؤشر	طريقة القياس	الهدف
تحسن معرفة المشاركين بالنوع الاجتماعي	اختبار قبلي/بعدي (نقاط)	زيادة 40%
نسبة المشاريع التي تطبق المعايير الجندرية بعد 6 أشهر	(المشاريع المطبقة / الإجمالي) $100 \times$	60% تطبيق
عدد المبادرات الجندرية المقدمة من المتدربين	مبادرات/ربع سنة	3 مبادرات

5. مؤشرات الأثر (Impact Indicators)

المؤشر	طريقة القياس	الهدف
تحسن مؤشر الرضا عن الخدمات لدى النساء	استبيان (مقياس 1-5)	زيادة نقطة واحدة
انخفاض الشكاوى الجندرية في قطاع المياه والصرف الصحي	(الشكاوى الحالية / السابقة) $100 \times$	تخفيض 30%
زيادة تمثيل النساء في المناصب القيادية	(عدد النساء / الإجمالي) $100 \times$	زيادة 15%

8 مؤشرات بيئة العمل

المؤشر	طريقة القياس	الهدف
نسبة الرضا الوظيفي لدى الموظفين	متوسط درجات استبيان الرضا (مقياس 1-5)	5-4
وجود مرافق صديقة للنساء (حضانة، مرافق صحية)	(نعم/لا) مع تقييم الجودة	100% توفر

9) مؤشرات لقياس عدالة النوع الاجتماعي في التعيينات

1. مؤشرات تمثيل النساء

المؤشر	طريقة القياس	الهدف
نسبة النساء في الوظائف الجديدة	(عدد النساء المعينات / إجمالي المعينين) $\times 100$	30% الحد الأدنى
نسبة النساء في المناصب القيادية	(عدد النساء في مناصب مديرية / الإجمالي) $\times 100$	30% الحد الأدنى
نسبة النساء في الوظائف الفنية	(عدد المهندسات/الفنيات / إجمالي الفنيين) $\times 100$	30% الحد الأدنى

2. مؤشرات عدالة الإعلان والاختيار

المؤشر	طريقة القياس	الهدف
نسبة الإعلانات الوظيفية المستخدمة لغة محايدة	(عدد الإعلانات المحايدة / الإجمالي) $\times 100$	100%
نسبة النساء في لجان المقابلات	(عدد النساء في اللجان / الإجمالي) $\times 100$	30%
نسبة النساء اللاتي وصلن لمرحلة المقابلة	(عدد النساء المدعوات للمقابلة / الإجمالي) $\times 100$	50%

3. مؤشرات الأجور والترقيات

المؤشر	طريقة القياس	الهدف
فجوة الأجور بين الجنسين لنفس المنصب	(متوسط راتب النساء / متوسط راتب الرجال) $\times 100$	100%
نسبة النساء المترقيات سنوياً	(عدد المترقيات / إجمالي الترقيات) $\times 100$	40% (مع تساوي الكفاءات)

4. مؤشرات الرضا والمتابعة

المؤشر	طريقة القياس	الهدف
الرضا الوظيفي لدى الموظفين	متوسط استبيان الرضا (من 1-5)	4-5
عدد الشكاوى المتعلقة بالتعيين في التعيين	العدد المسجل سنوياً	0

10 مؤشرات التخطيط للطوارئ والتكيف مع تغيير المناخ

المؤشر	طريقة القياس	الهدف
نسبة خطط الطوارئ في قطاع المياه التي تتضمن تحليلاً للنوع الاجتماعي	مراجعة وثائق الخطط الرسمية + تقارير التقييم السنوية	100% بحلول 2028
نسبة النساء المشاركات في لجان الطوارئ والاستجابة	سجلات عضوية اللجان + قاعدة بيانات الموارد البشرية	بحد أدنى 30%
عدد المبادرات التي تراعي الفوارق بين الجنسين في التكيف مع تغيير المناخ	تقارير المشاريع المنفذة + تقييمات الجهات المانحة	5 مبادرات سنوياً

المجموعة الثانية: مؤشرات القياس لاستخدام مجلس تنظيم قطاع المياه فيما يلي مجموعة من المؤشرات المقترحة لمجلس تنظيم قطاع المياه لمراقبة جودة الخدمة وقياس مستوى المشاركة المجتمعية

1 مؤشرات المشاركة المجتمعية

المؤشر	طريقة القياس	الهدف
نسبة جلسات التشاور مع النساء التي تم تنفيذها	(الجلسات المنعقدة / المخطط لها) $\times 100$	تنفيذ 90%
عدد المبادرات المقترحة من قبل النساء والتي تم تبنيها	عدد المبادرات المعتمدة	5 مبادرات سنوياً
نسبة عضوات اللجان المحلية للمياه	(عدد النساء / الإجمالي) $\times 100$	30% كحد أدنى

2 مؤشرات جودة الخدمات

المؤشر	طريقة القياس	الهدف
نسبة رضا النساء عن خدمات المياه والصرف الصحي.	استطلاعات الرأي (مقياس من 1 إلى 5).	متوسط 4-5 بالمناطق المستهدفة
عدد الشكاوى المقدمة من نساء بسبب سوء الخدمة	سجلات الشكاوى الرسمية.	تخفيض العدد عن السنوات السابقة
متوسط وقت الاستجابة للشكاوى	ساعات/شكاوى	أقل من 48 ساعة
نسبة المشاريع التي خضعت لتقييم من منظور النوع الاجتماعي قبل التنفيذ	(عدد المشاريع المقيمة/الإجمالي) $\times 100$	100% للمشاريع الجديدة

الفصل الثامن

قوائم التحقق (Checklists) لادماج النوع الاجتماعي في مؤسسات مقدمي الخدمات

فيما يلي بعض النماذج التي يمكن استخدامها للتحقق من ادماج النوع الاجتماعي مع قابلية تطويرها وفقا لاحتياجات المؤسسة

(1) الالتزام المؤسسي والحوكمة

قائمة التحقق:

1. هل توجد سياسة أو بيان رسمي للنوع الاجتماعي في المؤسسة؟ ☐
2. هل تم تعيين مسؤول/مسؤولة نوع اجتماعي؟ ☐
3. هل يتم تخصيص ميزانيات تراعي الفروقات بين الجنسين؟ ☐
4. هل تتبنى الموارد البشرية سياسات داعمة للمساواة (إجازة أمومة، توفير حضانات)؟ ☐
5. هل يتم تضمين النوع الاجتماعي في الخطط التشغيلية والاستراتيجية؟ ☐

(2) المشاركة والقيادة

قائمة التحقق:

1. هل تشارك النساء في لجان المياه واتخاذ القرار؟ ☐
2. هل يتم اختيار أماكن وأوقات الاجتماعات بما يراعي ظروف النساء؟ ☐
3. هل توجد فرص تدريب وتطوير قيادي للنساء في القطاع؟ ☐
4. هل يتم الاستماع لأصوات النساء وأخذ آرائهن في الاعتبار؟ ☐

(3) الوصول إلى الموارد والتحكم فيها

قائمة التحقق:

1. هل يتم جمع بيانات مفصلة حسب الجنس حول الوصول للخدمة؟ ☐
2. هل التعرف مناسبة وعادلة للأسر التي ترأسها نساء؟ ☐
3. هل نقاط المياه العامة آمنة وسهلة الوصول للنساء والفتيات؟ ☐
4. هل تلبي الخدمات احتياجات النساء الخاصة؟ ☐

(4) بناء القدرات والتوعية

قائمة التحقق:

1. هل يتم تدريب الموظفين/الموظفات على مفاهيم النوع الاجتماعي؟ ☐
2. هل تصل حملات التوعية لكلا الجنسين؟ ☐
3. هل المواد التدريبية شاملة ومتاحة للجميع؟ ☐
4. هل تتحدى الرسائل التوعوية الصور النمطية عن أدوار الجنسين؟ ☐

(5) البيانات والرصد والمساءلة

قائمة التحقق:

1. هل يتم جمع وتحليل البيانات حسب الجنس؟ ☐
2. هل يتم تقييم أثر المشاريع على النساء والرجال؟ ☐
3. هل توجد آلية آمنة لتقديم الشكاوى للنساء؟ ☐
4. هل تشارك النساء في عمليات الرصد والتقييم؟ ☐

(6) البنية التحتية وتصميم الخدمات

قائمة التحقق:

1. هل توفر المرافق الصحية الخصوصية والأمان للنساء؟ ☐
2. هل يتم إشراك النساء في مراحل تصميم المشاريع؟ ☐
3. هل تؤخذ الإضاءة والأمن في الحسبان عند تحديد مواقع المرافق؟ ☐
4. هل يتم توفير مستلزمات النظافة الخاصة بالنساء؟ ☐

(7) التخطيط للطوارئ والتكيف مع تغير المناخ

قائمة التحقق:

1. هل تشارك النساء في لجان الطوارئ والمخاطر؟ ☐
2. هل خدمات المياه في حالات الطوارئ تراعي احتياجات النساء؟ ☐
3. هل توضع استراتيجيات التكيف بمشاركة الجنسين؟ ☐
4. هل توجد بيانات عن تأثير تغير المناخ على النساء والرجال بشكل منفصل؟ ☐

الفصل التاسع

التحقق الميداني

بناء على متطلبات الشروط المرجعية بإجراء التحقق من فاعلية الأدوات مع إحدى مقدمي الخدمات المختارين في الضفة الغربية، فقد تم اختيار "مجلس الخدمات المشترك لمنطقة شمال غرب القدس" وذلك بالتنسيق مع سلطة المياه، مجلس تنظيم قطاع المياه وشبكة المرأة والمياه، وفيما يلي ملخصاً عن تجربة التحقق.

أ- نبذة عن المجلس

1. الهيئة العامة والإدارية لمجلس الخدمات المشترك للعام 2024

تتكون الهيئة الإدارية للمجلس، دائرة المياه والصرف الصحي، من الأعضاء المنتخبين في العام 2024، ممثلين عن بعض الهيئات المحلية في منطقة شمال غرب القدس وتشمل 5 أعضاء (رئيس المجلس و نائب الرئيس و ثلاثة أعضاء الهيئة الإدارية). ويشكل أعضاء الهيئة الإدارية جزءاً من أعضاء الهيئة العامة الممثلين عن الهيئات المحلية من بلديات ومجالس قروية بالمنطقة، حيث يبلغ عدد أعضاء الهيئة العامة 10 أعضاء. من الجدير ذكره أن كافة الأعضاء السابق ذكرهم من الذكور حيث لا يوجد تمثيل نسائي بالهيئة العامة والإدارية للمجلس.

2. الوظائف الادارية للعام 2024

يبلغ عدد الموظفين في الدائرة 21 موظفاً وموظفة (دوام كامل وجزئي)، حيث تشكل نسبة النساء ما يقارب 20% من الوظائف الإدارية، موزعة على (المدير التنفيذي، مدير دائرة تكنولوجيا المعلومات والعلاقات العامة، مساعد اداري، والنظافة)

ب- قوائم التحقق

يرجى الرجوع للملحق رقم (2)

ت- نتائج محاور التقييم

بعد اجراء عملية التحقق من الاداة تبين أن تقييم مستوى مجلس الخدمات المشترك لمنطقة شمال غرب القدس من حيث ادماج النوع الاجتماعي هو متوسط وبحاجة الى تحسينات واضحة.

ث- قصة نجاح لمجلس الخدمات المشترك لمنطقة شمال غرب القدس

من خلال المقابلات الشخصية مع المدير التنفيذي للمجلس "المهندسة ديانا سماره"، ورئيس المجلس "السيد جمال داوود"، تم تسليط الضوء على أثر دمج النساء في المناصب القيادية والدعم المؤسسي والقيادي لها خلال فترة عمل المجلس الحالي (2022-2025). وفيما يلي عرضٌ لأبرز الإنجازات المحققة في هذا الإطار:

1. تعزيز فاعلية حملات التوعية المجتمعية: تنظيم حملات توعوية موجهة للأطفال وطلاب المدارس لتعزيز وعيهم بأهمية المياه وترشيد الاستهلاك.
2. تطوير نظام شكاوى فعال: يضمن استقبال الشكاوى ومعالجتها بآلية شفافة ومنهجية، مع متابعة دورية لحالة كل شكوى وتحليل بياناتها لتحسين جودة الخدمة والاستجابة لاحتياجات المواطنين.
3. رفع مستوى التنظيم الإداري والتوثيق: تطوير نظام لتوثيق وأرشفة الملفات يضمن حفظ المعلومات وسهولة الوصول إليها.
4. تعزيز الشفافية في مراقبة المركبات والممتلكات العامة: تطوير نظام رقابي لمتابعة حركة المركبات يهدف إلى تنظيم الاستخدام، وتقليل الهدر، وتحسين كفاءة التشغيل.

5. تحسين كفاءة خدمة تقديم المياه من خلال:
 - رصد وتوثيق قراءات الفاقد من شبكات المياه.
 - اتخاذ الإجراءات اللازمة لتقليل الفاقد من شبكات المياه (من 23% الى 21%).
6. دعم التحول الرقمي والشفافية في الفوترة: من خلال استخدام "Mobile Billing System"
7. تفعيل قنوات تواصل فعالة داخل المؤسسة: من خلال انشاء مجموعات باستخدام تطبيق "Whatsapp"
8. تنظيم العمل الميداني: وضع آلية واضحة لتنظيم ومراقبة أوقات عمل الطواقم التشغيلية، بما يضمن الالتزام بالدوام، ورفع كفاءة الأداء، وتحقيق العدالة في توزيع المهام.
9. تحسين مستوى رضا المواطنين وجودة الخدمة: من خلال زيادة حصة الفرد من المياه، عبر تنفيذ مشاريع توسعة لشبكات المياه وتعزيز القدرة التشغيلية بإضافة مضخات.
10. تطبيق سياسات مؤسسية حساسة للنوع الاجتماعي: تهدف إلى تعزيز بيئة عمل دامجة وآمنة للنساء، من خلال توفير مرافق ملائمة (مثل وحدة صحية مخصصة للنساء) وتطبيق تسهيلات داعمة كساعة الرضاعة للموظفات وفقاً للأنظمة المعتمدة.
11. رفع كفاءة تحصيل الإيرادات: من خلال تنفيذ حملة تسويات للديون المتراكمة، تتضمن خصماً بنسبة 20% لتشجيع المشتركين على السداد وتسوية المستحقات المتأخرة.

الفصل العاشر

الدروس المستفادة والتوصيات

1. دروس مستفادة من عملية التحقق

أظهرت عملية التحقق التي أجريت مع إحدى مؤسسات مقدمي الخدمات، وهي "مجلس الخدمات المشترك لمنطقة شمال غرب القدس"، أن أدوات التحقق المُعدة من خلال هذه الأداة تتوافق في معظم محاورها مع واقع المجلس. ومع ذلك، تبين وجود بعض المحاور التي تتطلب تعديلات لتتلاءم بشكل أفضل مع خصوصية المجلس، مما يشير إلى ضرورة مواءمة الأداة بشكل أشمل مع الموارد المتاحة لدى مختلف فئات مقدمي الخدمات.

2. توصيات لتطوير أداة دمج النوع الاجتماعي في قطاع خدمات المياه والصرف الصحي

- أداة دمج النوع الاجتماعي تراعي الفئات المختلفة لمقدمي الخدمات
- تُشكل الأداة المقترحة لدمج النوع الاجتماعي في إصدارها الأول (الحالي) إطاراً عاماً وشاملاً لمختلف مؤسسات مقدمي الخدمات، وذلك استناداً إلى الشروط المرجعية والإطار الزمني المعتمد لإعدادها. وبناءً عليه، نوصي بتطوير الإصدار الحالي إلى إصدار ثانٍ أكثر تخصصاً، يتضمن أدوات ومؤشرات موجهة لكل فئة من فئات مقدمي الخدمات، وفقاً للتصنيف المعتمد من قبل مجلس تنظيم قطاع المياه (كبار، متوسطون، صغار). على أن يتم تصميم الإصدار الثاني بما يراعي دور كل مقدم خدمة، والموارد المتاحة لديه، وأولوياته الخاصة، مع تنفيذ عملية التحديث والتطبيق على مراحل متتالية.
- محاور التقييم: يتم تخصيصها وفقاً لفئة مقدم الخدمة ووفقاً للموارد المتاحة لديه.
- نماذج الكترونية: رقمنة الأداة من خلال تطوير نماذج إلكترونية بهدف تسهيل عملية التطبيق، والتحليل، والتقييم.

3. توصيات لتعزيز المساواة بين الجنسين في قطاع خدمات المياه والصرف الصحي

- السياسات وتشريعات:
 - وضع آلية لتطبيق، ومراقبة، ومتابعة إدماج النساء ومشاركتهن الفاعلة في مؤسسات مقدمي خدمات المياه والصرف الصحي، بما يتوافق مع المرجعيات القانونية الخاصة بكل مؤسسة.
- إصلاح مؤسسي:
 - ضرورة تعيين موظف/موظفة مختص(ة) بالنوع الاجتماعي وفقاً لتصنيف فئة مقدم الخدمة.
 - إلزامية إدراج تقارير النوع الاجتماعي ضمن عملية تقييم أداء مقدمي الخدمات، مع مراعاة خصوصية كل فئة.
- إنشاء قاعدة بيانات شاملة تراعي منظور النوع الاجتماعي:
 - جمع وتحليل بيانات مصنفة حسب الجنس بهدف فهم الفجوات والاحتياجات المتباينة.
 - التعاون مع الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني لجمع بيانات مصنفة حسب النوع الاجتماعي في قطاع المياه والصرف الصحي على مستوى محافظات الضفة الغربية (معدلات التوظيف.. الخ).

- **برامج تدريبية:** تهدف إلى تعزيز وبناء قدرات النساء العاملات في قطاع المياه والصرف الصحي.
- **اشراك النساء في صنع القرار:** تعزيز مشاركة النساء في عمليات صنع القرار على المستويين المحلي والوطني.
- **دعم الشراكة والتنسيق:** بين المؤسسات الحكومية والمجتمع المدني والمنظمات الدولية لتعزيز مبادرات تمكين المرأة في قطاع المياه والصرف الصحي.
- **مراقبة ومحاسبة:**
 - تصميم نظام إلكتروني موحد لرصد ومتابعة مؤشرات النوع الاجتماعي.
 - تطوير آلية شكاوى تراعي منظور النوع الاجتماعي وتضمن الاستجابة الفعالة.
 - إلزام إدراج مؤشرات النوع الاجتماعي ضمن التقارير الدورية لمقدمي الخدمات

الفصل الحادي عشر

ملحق رقم (1)

ملحق (1): نموذج بطاقة قياس الأداء المؤسسي من منظور النوع الاجتماعي لمقدمي خدمات المياه والصرف الصحي

يساعد نموذج هذه البطاقة في رصد وقياس مدى التزام المؤسسة بالمساواة بين الجنسين، وتشخيص نقاط القوة والضعف، وتحديد أولويات التدخل والتحسين.

1. محاور التقييم:

المحور	المؤشر	درجة التقييم (3-0)	الملاحظات
1. الالتزام المؤسسي والحوكمة	وجد سياسة أو بيان رسمي للنوع الاجتماعي في المؤسسة	0: لا يوجد 1: مسودة فقط 2: موجودة وغير مفعلة 3: موجودة ومفعلة	
	وجود مسؤول/مسؤولة نوع اجتماعي	3-0	
	تخصيص ميزانيات تراعي الفروقات بين الجنسين	3-0	
	تتبنى الموارد البشرية سياسات داعمة للمساواة (إجازة أمومة/توفير حضانات)	3-0	
	تضمن النوع الاجتماعي في الخطط التشغيلية والاستراتيجية	3-0	
2. المشاركة والقيادة	مشاركة النساء في لجان المياه واتخاذ القرار	3-0	
	اختيار أماكن وأوقات الاجتماعات بما يراعي ظروف النساء	3-0	
	وجود فرص تدريب وتطوير قيادي للنساء في القطاع	3-0	
	الاستماع لأصوات النساء وأخذ آرائهن في الاعتبار	3-0	
3. الوصول إلى الموارد والتحكم فيها	جمع بيانات مفصلة حسب الجنس حول الوصول للخدمة	3-0	

المحور	المؤشر	درجة التقييم (3-0)	الملاحظات
	تعرفه مناسبة وعادلة للأسر التي ترأسها نساء	3-0	
	نقاط المياه العامة آمنة وسهلة الوصول للنساء والفتيات	3-0	
	الخدمات تلبي احتياجات النساء الخاصة	3-0	
4. بناء القدرات والتوعية	تدريب الموظفين/الموظفات على مفاهيم النوع الاجتماعي	3-0	
	حملات التوعية تصل لكلا الجنسين	3-0	
	المواد التدريبية شاملة ومتاحة للجميع	3-0	
	تحديث الرسائل التوعوية الصور النمطية عن أدوار الجنسين	3-0	
5. البيانات والرصد والمساءلة	جمع وتحليل البيانات حسب الجنس	3-0	
	تقييم أثر المشاريع على النساء والرجال	3-0	
	وجود آلية آمنة لتقديم الشكاوى للنساء	3-0	
	مشاركة النساء في عمليات الرصد والتقييم	3-0	
6. البنية التحتية وتصميم الخدمات	توفر الخصوصية والأمان للنساء في المرافق الصحية	3-0	
	إشراك النساء في مراحل تصميم المشاريع	3-0	
	أخذ الإضاءة والأمن في الحسبان عند تحديد مواقع المرافق	3-0	

المحور	المؤشر	درجة التقييم (3-0)	الملاحظات
7. التخطيط للطوارئ والتكيف مع تغير المناخ	توفير مستلزمات النظافة الخاصة بالنساء	3-0	
	مشاركة النساء في لجان الطوارئ والمخاطر	3-0	
	مراعاة احتياجات النساء في خدمات المياه في حالات الطوارئ	3-0	
	وجود استراتيجيات التكيف مع المناخ بمشاركة الجنسين	3-0	
	وجود بيانات عن تأثير تغير المناخ على النساء والرجال بشكل منفصل	3-0	

2. طريقة التقييم:

0 : غير موجود

1 : موجود جزئيًا / في مراحل أولية

2 : موجود لكن بحاجة إلى تحسين أو غير مفعل بفعالية

3 : موجود ومطبق بفعالية

3. مجموع درجات التقييم:

يتم جمع الدرجات من كل محور لتحديد الوضع العام:

التقييم	مجموع الدرجات
حاجة ماسة إلى بناء نظام النوع الاجتماعي	36-0 درجة
مستوى متوسط – مطلوب تحسينات واضحة	60-37 درجة
مستوى متقدم – مع وجود فرص للمأسسة والاستدامة	87-61 درجة

ملحق رقم (2)

ملحق (2): نتائج بطاقة قياس الأداء المؤسسي من منظور النوع الاجتماعي لمجلس الخدمات المشترك لمنطقة شمال غرب القدس

المحور	المؤشر	درجة التقييم (3-0)	الملاحظات بناء على تجربة التحقق لمجلس الخدمات
1. الالتزام المؤسسي والحوكمة	وجد سياسة أو بيان رسمي للنوع الاجتماعي في المؤسسة	0	
	وجود مسؤول/مسؤولة نوع اجتماعي	0	
	تخصيص ميزانيات تراعي الفروقات بين الجنسين	0	
	تتبنى الموارد البشرية سياسات داعمة للمساواة (إجازة أمومة/أبوة، توفير حضانات)	3	البند بحاجة لتعديل بإلغاء إجازة الأبوة لعدم إدراجها بالقانون، توفير الحضانات لا يتناسب مع حجم المؤسسة
	تضمن النوع الاجتماعي في الخطط التشغيلية والاستراتيجية	2	
2. المشاركة والقيادة	مشاركة النساء في لجان المياه واتخاذ القرار	3	
	اختيار أماكن وأوقات الاجتماعات بما يراعي ظروف النساء	3	
	وجود فرص تدريب وتطوير قيادي للنساء في القطاع	0	
	الاستماع لأصوات النساء وأخذ آرائهن في الاعتبار	3	
	جمع بيانات مفصلة حسب الجنس حول الوصول للخدمة	0	
3. الوصول إلى الموارد والتحكم فيها			

المحور	المؤشر	درجة التقييم (3-0)	الملاحظات بناء على تجربة التحقق لمجلس الخدمات
	تعرفه مناسبة وعادلة للأسر التي ترأسها نساء	-	التعريف متساوية للجميع، تعدل التعريف بحاجة لقرار من الجهات المختصة
	نقاط المياه العامة آمنة وسهلة الوصول للنساء والفتيات	-	لا يوجد نقاط مياه
	الخدمات تلبي احتياجات النساء الخاصة	3	
4. بناء القدرات والتوعية	تدريب الموظفين/الموظفات على مفاهيم النوع الاجتماعي	0	
	حملات التوعية تصل لكلا الجنسين	1	
	المواد التدريبية شاملة ومتاحة للجميع	3	
	تحديث الرسائل التوعوية الصور النمطية عن أدوار الجنسين	0	
5. البيانات والرصد والمساءلة	جمع وتحليل البيانات حسب الجنس	0	
	تقييم أثر المشاريع على النساء والرجال	1	
	وجود آلية آمنة لتقديم الشكاوى للنساء	2	
	مشاركة النساء في عمليات الرصد والتقييم	3	
6. البنية التحتية وتصميم الخدمات	توفر الخصوصية والأمان للنساء في المرافق الصحية	3	
	إشراك النساء في مراحل تصميم المشاريع	3	

المحور	المؤشر	درجة التقييم (3-0)	الملاحظات بناء على تجربة التحقق لمجلس الخدمات
	اخذ الإضاءة والأمن في الحسبان عند تحديد مواقع المرافق	3	
	توفير مستلزمات النظافة الخاصة بالنساء	3	
7. التخطيط للطوارئ والتكيف مع تغير المناخ	مشاركة النساء في لجان الطوارئ والمخاطر	3	
	مراعاة احتياجات النساء في خدمات المياه في حالات الطوارئ	0	
	وجود استراتيجيات التكيف مع المناخ بمشاركة الجنسين	0	
	وجود بيانات عن تأثير تغير المناخ على النساء والرجال بشكل منفصل	0	

مجموع درجات التقييم:

مجموع الدرجات	النتيجة	التقييم
36-0 درجة		حاجة ماسة إلى بناء نظام النوع الاجتماعي
60-37 درجة	42	مستوى متوسط – مطلوب تحسينات واضحة
87-61 درجة		مستوى متقدم – مع وجود فرص للمأسسة والاستدامة

النتيجة والتقييم:

بعد اجراء عملية التحقق من الأداة تبين أن تقييم مستوى مجلس الخدمات المشترك لمنطقة شمال غرب القدس من حيث ادماج النوع الاجتماعي هو متوسط وباجة الى تحسينات واضحة.

الفصل الثاني عشر

المراجع والمصادر

1. Situation Analysis for Women in the Water and Solid Waste Management Sectors, Women in Leadership Positions: Representation and Challenges, GIZ-2011
2. استراتيجية النوع الاجتماعي في قطاع البيئة (بالتركيز على المياه وإدارة النفايات الصلبة 2013-2017)
3. WSRC Web Site (https://www.wsrc.ps/about?tab_no=3)
4. المرأة والرجل في فلسطين، قضايا وإحصائيات، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2024
5. تقرير واقع تقديم خدمة المياه والصرف الصحي في الضفة الغربية للعام 2023، مجلس تنظيم قطاع المياه، أكتوبر 2024
6. الاستراتيجية القطاعية للمياه، سلطة المياه الفلسطينية، 2023-2021
7. الوثيقة الاستراتيجية لشبكة المرأة والمياه 2023-2021
8. WSRC Gender Mainstreaming Policy
9. السياسة الوطنية للمياه في فلسطين، سلطة المياه الفلسطينية، 2032-2013
10. Bridging the Gender Gap: Mapping and Analysis of Gender Policies in Palestine, UNESCO (2011-2017)
11. واقع المرأة الفلسطينية في المرجعيات والتشريعات والسياسات الوطنية، وزارة شؤون المرأة، دولة فلسطين، 2025
12. دليل ادماج النوع الاجتماعي في قطاع المياه والصرف الصحي، سلطة المياه الفلسطينية، 2017
13. مجموعة أدوات النوع الاجتماعي والمياه والصرف الصحي والنظافة، فلسطين، حزيران 2017
14. الاستراتيجية القطاعية للمياه، سلطة المياه، 2023-2021
15. Toolkit for Mainstreaming Gender in Water Operations, World Bank group, 2016
16. المرأة الفلسطينية في العام 2021، وزارة شؤون المرأة
17. تقييم أولي للنوع الاجتماعي، وزارة شؤون المرأة، 2024
18. استراتيجية تعزيز العدالة والمساواة بين الجنسين في اطار خطة التنمية الوطنية ، وزارة شؤون المرأة، (2017-2022)
19. السياسات المستجيبة للنوع الاجتماعي خلال 20 عام في دولة فلسطين، ، وزارة شؤون المرأة، 2021-2020
20. Water Challenges in Palestine, Fanack Water, 2025