The Palestinian Initiative for the Promotion of **Global Dialogue and Democracy** MIFTAH

المبادرة الفلسطينية لتعميق الحـوار العالمـي والديمقراطية

تقرير حول ميثاق النوع الاجتماعي

تطوير سياسات النوع الاجتماعي في الحكم المحلي

مشروع "معاً (رجالاً ونساءً) نحو مأسسة المساواة بين الجنسين في الحكم المحلي"
المبادرة الفلسطينية لتعميق الحوار العالمي والديمقراطية- مفتاح

منشورات 2019

إعداد:

لونا عريقات

تدقيق لغوي وتحرير:

أ.عبد الرحمن أبو شمالة

طاقم مفتاح:

لميس الشعيبي – الحنتولي
نجوى صندوقة ياغي
حنين شعيبي

هذه المطبوعات بدعم من برنامج تمكين النساء في صنع القرار في الشرق الأوسط المنفذ من قبل (GIZ) بتفويض من الوزارة الاتحادية للتعاون الاقتصادي والتنمية الألمانية (BMZ).

إن الآراء الواردة في هذه المادة هي آراء المؤلفين فقط ولا تمثل بالضرورة السياسة الرسمية أو موقف GIZ و/ أو BMZ

المحتويات

المقدّمة 2

النوع الاجتماعي في الحكم المحلي 3

ميثاق النوع الاجتماعي 6

1. المعرفة والوعي بالميثاق 8
2. رؤية الحكم المحلي بالنسبة للميثاق وآلية العمل عليه 9
3. محاور الميثاق والتطوير عليها 10

توصيات المؤتمر 15

صيغة مقترحة للميثاق 17

مقدّمة:

يأتي تعزيز استجابة مجالس الهيئات المحلية للنوع الاجتماعي وتمكين العضوات من أداء أدوارهن بكفاءة ومسؤولية، للتأكيد على ترسيخ مبادئ المساواة ضمن الحكم المحلي، الذي يعتبر الأساس في عملية المشاركة في التنمية وصنع القرار محلياً، ومساحة لعكس احتياجات النساء المحلية ضمن السياسات والبرامج في هيئاتهن المحلية، وبما يؤكد على تعزيز انتمائهن للحيز العام. وقد برزت الحاجة للعمل على إطار تعزيز فهم النوع الاجتماعي ضمن السياق المحلي، والمساهمة في التأكيد على ضمانات المشاركة الفاعلة للنساء عضوات المجالس والهيئات المحلية، بعد التأكيد على وجود النساء ضمن كوتا استحقت قانوناً لهن في انتخابات الهيئات المحلية، حيث أُقر تمثيل النساء في قانون رقم (12) لسنة 2005 الخاص بتعديل بعض أحكام قانون انتخاب مجالس الهيئات المحلية رقم (10) لسنة 2005 بصورتها الحالية التي تبلغ 20% كحد أدنى، وملاحظة أن هذه الحصص غير كافية لانعكاس توجهات النوع الاجتماعي ضمن الهيئات والمجالس كافةً، حيث بلغت مشاركة النساء في الانتخابات الأخيرة 751 عضوة في المجالس والهيئات المحلية، من أصل 3543 عضواً،[1] بما يشكل نسبة 21.19%، وبالنظر إلى مسار مشاركة النساء بالمقارنة بين الانتخابات العام 2004، بلغت نسبة النساء عضوات المجالس والهيئات المحلية 17%،[2] وذلك قبل إقرار الكوتا في العام 2005، التي ارتفعت في العام 2008 لتصبح 20% في الضفة الغربية، و17.3% في قطاع غزة. وتأتي أهمية وجود النساء ضمن كوتا مقررة قانوناً كتدبير مؤقت من المتوقع أن يساهم في تعزيز مشاركة المرأة السياسية في مواقع صنع القرار على اختلافها من جهة، ومن جهة أخرى يساهم في أن تقوم النساء بعكس احتياجاتهن وأولوياتهن ضمن السياسات والخطط المحلية.

وقد لوحظ على الأرض أن بعض العضوات مهمشات داخل مجالسهن القروية والبلدية، ولذلك كانت هناك حاجة ملحة لدعم العضوات من خلال إيجاد رؤية أساسية أولية تشكل الخطوط الرئيسية لاحترام قواعد المشاركة في المجالس والهيئات نفسها، وانعكس ذلك بمجموعة من البرامج والتدريبات الموجهة لعضوات المجالس والهيئات المحلية؛ بهدف زيادة الخبرات والمعارف والالتزامات؛ سواء بالتدريب، أو المجاورة، أو من خلال التعهدات التي جاءت على صورة ميثاق النوع الاجتماعي، ليلتزم بها ويحترمها أعضاء المجالس والهيئات كافةً، رجالاً ونساءً.

---

[1] لجنة الانتخابات المركزية، نتائج انتخابات 2017.

[2] سمية السوسي. الكوتا النسائية، مركز التخطيط الفلسطيني، التحديث الأخير 2006/1/16/ الرابط:
http://www.oppc.pna.net/mag/mag15-16/p10-15-16.htm

النوع الاجتماعي في الحكم المحلي:

إن مسألة المساواة العادلة تقع في قلب أهداف التنمية المستدامة 2030، التي وضعها ممثلو الجهات الفاعلة وواضعو السياسات من دول العالم، وهم مدركون أن تكافؤ الفرص والمشاركة الفعالة للنساء مع صناع القرار من الرجال في التنمية الاجتماعية والاقتصادية، هو أمر حاسم لاستدامة مبادرات التنمية المحلية التي تتبناها الهيئات وفعاليتها، وفي الوقت ذاته، تتوقع النساء في البلديات كافة أن يكون دورهن محورياً، وليس إطاراً شكلياً على الهامش، كما إن تبني نظام سانت لوغي في عملية توزيع المقاعد الذي يحدد النساء ضمن قوائمهن الانتخابية، وبترتيب لا يخدم توسيع الفرص أمام النساء في المشاركة السياسية، وينحصر في تمثيل محدد بعدد مقاعد المجلس نفسه، وبترتيب تواجد النساء في القوائم الانتخابية، يعتبر غير فعّال بالمقارنة، على سبيل المثال، مع النظام التونسي الذي يعتمد على المناصفة العمودية في القوائم، بما يتيح الفرصة بشكل أكبر للنساء، ما يؤكد على ضرورة تمثيل عالٍ للنساء داخل الهيئات المحلية، وينعكس بالتأثير في مستوى صنع القرار والمشاركة في رسم السياسات العامة داخل الهيئات المحلية، التي تتنبه وتستجيب لاحتياجات النساء في المجتمعات المحلية، وتؤكد على رؤية النوع الاجتماعي في عمل المجالس.

إن الحديث عن التمثيل الفعلي في الهيئات المحلية في العملية الانتخابية، وما ينجم عنها من وجود فعلي ومؤثر للنساء في الحكم المحلي، ووضع السياسات المحلية في مجتمعاتهن، يعزز من مبدأ المساواة، حيث إن المساواة، وهي حق من حقوق الإنسان والمواطنة، تعتبر أساساً من الأسس الضرورية لإحلال السلام والرخاء والاستدامة، وهذا ما أيدته قرارات دولية عدة، ومنها القرار 1325، ضمن آليات العمل الخاصة بتعزيز مساهمات السلطة المحلية في عمليات الحوكمة والتنمية في فلسطين. وفي نطاق تطوير سياسات النوع الاجتماعي، يجب النظر إلى الدور العام الذي نريده في عملية إشراك النساء في الهيئات المحلية، ووضع السياسات الخاصة بتعزيز أدوارهن ضمن مجتمعاتهن، وخلق سياسات وموازنات وآليات مراعية للنوع الاجتماعي حسب طبيعة المجتمعات وخصوصيتها، وضمن إطار ممأسس واضح المعالم والتوجهات، يؤكد على تبني هذه السياسات، بحيث يكون ميثاق النوع الاجتماعي هو إحدى أدوات هذه المأسسة، التي تستوجب وتنظم آليات العمل في إطار النوع الاجتماعي، والتأكيد على إلزاميته للبلديات ضمن توجهاتها العامة وتوجهات العمل المتعلقة بها. وفي سياق ذلك، لا بد من النظر إلى شمولية النوع الاجتماعي في الحكم المحلي، من خلال التأكيد على المعايير النظرية للحكم الرشيد، التي تؤكد على مبادئ المساواة، وتعزز من فهم مدخلات سياسات النوع الاجتماعي في العمل في الهيئات المحلية، وبدايةً لا بد من النظر والاستناد إلى

معايير الحكم الرشيد، وتعزيز المواطنة التي تتعلق بالاستدامة، واللامركزية، والإنصاف، والكفاءة، والشفافية، والمساءلة، والمشاركة المدنية، والمواطنة، والأمن، حيث تنطبق هذه المعايير من حيث المبدأ على كل من الرجال والنساء. ولكن هناك جوانب محددة تحتاج إلى الإشارة إليها والعمل عليها، بما يضمن إشراكاً أكبر للنساء في عملية صنع القرار على الأصعدة كافة، مع التأكيد على وضع هذه الأساسيات ضمن رؤية ميثاق النوع الاجتماعي بما يشكل انعكاساً حقيقياً لمشاركة العضوات من جهة، ولتعزيز أدوار النساء في داخل البلديات والهيئات وخارجها في مساحة الهيئة المحلية من جهة أخرى.

الاستدامة: تتحمل النساء مسؤوليات اجتماعية كبيرة من أجل الأسر، حيث من الممكن أن تضع استراتيجيات المعيشة التي تتبعها النساء وجهودهن المبذولة لتوفير الأساسيات والضروريات، في صراع مع الهيئات المحلية، حيث إنه من المهم، على سبيل المثال، إشراكهن في عمليات التخطيط البيئي المشترك مع النساء، والأخذ برأيهن الذي يعكس احتياجاً حقيقياً يتعلق بأدوارهن الاجتماعية التي تفرض عليهم.

اللامركزية: إن أفضل وضعية لزيادة مشاركة النساء هي وضعية الهيئات اللامركزية، التي تتيح الفرصة لأكبر عدد من النساء للمشاركة في عمليات التخطيط والمشاورات، كما توفر موارد محلية واعية لمسألة النوع الاجتماعي وتحليلها ضمن السياق المناطقي، بما يتيح أكبر مشاركة للنساء في عمليات صنع القرار على صعيد أعلى الهيئات المحلية التي تتبعها ضمن منطقتها.

المساواة العادلة: التمثيل والوصول إلى الموارد بشكل متساوٍ يمثل مفهوم الإنصاف، فالمساواة في الوصول إلى مراكز صنع القرار، والمشاركة في صنع القرارات العامة، والضروريات المتعلقة بأساسيات الحياة ضمن الهيئات المحلية يشكل الأساس في الحوكمة الجيدة، وعلى الرغم من ذلك، فمن الممكن أن يؤثر الدخل أو المركز الاجتماعي على قدرات المواطنين/ات في المشاركة الفاعلة، حيث غالباً ما تؤثر إعادة الهيكلة الاقتصادية على النساء بشكل أكبر، حيث تتركز التخفيضات على الخدمات الصحية والاجتماعية التي تدعم أدوارهن المحلية والرعاية.

الفعالية والكفاءة: عادة ما لا يتم الاعتراف بالدور الاقتصادي الذي تلعبه النساء في مجتمعاتهن المحلية، حيث يقع أغلب عملهن في الاقتصاد غير الرسمي، أو إنه عمل غير واضح للعيان، أو إن عملهن غير مقدر مالياً؛ مثل العمل المنزلي، أو العمل في أعمال الأسرة، ومنها الأعمال الزراعية. وعليه، نحن بحاجة

لفعالية أكبر في مسائل التمويل والإدارة، وإظهار مساهمات النساء والرجال المنتجة، بما ينعكس على المشاركة في اتّخاذ القرارات والخيارات السياسية، ويعكس التنبه إلى وضع سياسات خاصة وموازنات مراعية للنوع الاجتماعي.

الشفافية والمساءلة: تظهر دراسة خاصة للبنك الدولي أن وصول النساء إلى حقوقهن بشكل أكبر، وما يعكسه ذلك من تزايد المشاركة في الحياة العامة، يؤدي إلى قلة الفساد في القطاع العام، ومع ذلك يجب أن تكون النساء ممكّنات، وفي وضع يمكّنهن من المساهمة والوصول إلى تقييم الأداء الحكومي والتعليق عليه. وتعتمد الشفافية على إتاحة المعلومات وجعلها في متناول الجميع، وتسهيل فهم الوثائق المعقدة لضمان المشاركة في النقاشات العامة، مع مراعاة الأوقات والعوامل التي من الممكن أن تؤثر على مشاركة النساء.

المشاركة المدنية والمواطنة: وهذا ما تعززه المؤسسات النسائية المحلية، حيث تلعب دوراً بارزاً على أرض الواقع في الدعوة إلى الخدمات وتوفير البنية التحتية والخدمات الأساسية في غياب النص من مصادر أخرى، وتقع على عاتق السلطات المحلية مسؤولية تشجيع المشاركة الكاملة للمواطنات.

أمن الأفراد وبيئتهم: إن عدم اهتمام الهيئات المحلية بالتخطيط لأمن النساء في مساحتهن الخاصة، أو في إطار الأماكن العامة، من الممكن أن يخلق بيئات غير آمنة وعدائية، حيث يحتمل حصول العنف في المنزل أو الأماكن العامة. وعليه، فإن العنف الذي من الممكن أن تتعرض له النساء، والخوف من العنف، يمنعانهن من المشاركة الكاملة والمتساوية في الحياة الاجتماعية في مجتمعاتهن، بما يهدد الأداء الديمقراطي لهذه المجتمعات، حيث يتم تبني آليات خاصة لمقاومة العنف من الهيئات المحلية عالمياً، تدرج مسؤوليات مباشرة وخططاً للقضاء على العنف المبني على النوع الاجتماعي.

إن إدارة الهيئات المحلية يجب أن توازن بين تقاطعات تتعلق بتحديات النمو الاقتصادي، والعدالة الاجتماعية، والتوجهات السياسية في المدن، لتكون إدارات ناجحة، من حيث الفعالية، وتقديم الخدمات الأساسية لكافة المواطنين/ات ضمن هذه التحديات، ودون تمييز بين المواطنين/ات، فلا يمكن لهذه الإدارات أن تكون فعالة، وأن تتغلب على هذه التحديات دون عملية إشراك واضحة للنساء وللفئات المختلفة من كبار سن، وذوي إعاقة، وأطفال، حيث إن هذه الفئات تتفاعل مع المكان وتستخدمه بطرق مختلفة، وغالباً ما تكون أولوياتهم مختلفة من حيث الخدمات، والبنية التحتية، والبرامج، والأولويات، وهم الأقدر على تحديد هذه

الاختلافات ضمن عملية إشراكهم التي تنعكس في أمرين مهمين: الدور الحقيقي في عملية صنع القرار في الهيئات المحلية، وإبراز القضايا التي تهم هذه الفئات في الحكم المحلي.

إن التمثيل الحقيقي للنساء داخل الهيئات المحلية؛ سواء عبّر عن هذا التمثيل وجودهن ضمن المجالس المحلية، أو من خلال وجودهن ضمن الهيكلية التوظيفية كعاملات في الهيئات المحلية نفسها، يجب أن تتبعه سياسات حكومية عامة ومحددة من وزارة الحكم المحلي، لتبني برامج وموازنات تشاركية، ومراعية للنوع الاجتماعي، تنعكس ضمن الخطط والموازنات والبرامج التي يتم العمل عليها محلياً، فبينما يعكس وجود النساء كعضوات في المجالس، أو عاملات فيها، مساهماتهن في رسم السياسات وصنع القرار ضمن نطاق الهيئة المحلية التي يقمن بخدمتها، يجب أن يتم العمل على سياسات تشاركية للنساء في المجتمعات المحلية في بناء وإعداد هذه السياسات والخطط، وتطوير القوانين والسياسات العامة، وضمان تنفيذها من سلطة الحكم المحلي، بما يضمن سد الفجوات القائمة بين الجنسين. ومن الجدير بالإشارة وجود هذا التوجه الخاص بزيادة هذه الأدوار وتفعيلها ضمن توجهات المجالس المحلية نفسها، والعمل على المشاركة المجتمعية للتخطيط، ووضع الاستراتيجيات المناطقية الخاصة بالهيئات بشكل تشاركي يضمن وجود النساء ضمن الفئات المستهدفة في عملية التخطيط، كما حصل في عملية التخطيط الأخيرة التي تم العمل عليها بمنهجية مشتركة عرضتها وزارة الحكم المحلي، وشملت النساء في عمليات التخطيط.

ميثاق النوع الاجتماعي:

تم بدء العمل على ميثاق النوع الاجتماعي من وزارة الحكم المحلي في العام 2007، لما كانت تواجهه عضوات المجالس البلدية والمحلية من تمييز ضمن سياقات عمل المجالس والهيئات، وهذا ما عكسته وعبرت عنه عضوات المجالس والهيئات المحلية، حيث إن ثقافة الكوتا انعكست لمجرد وجود نساء في المجالس دون النظر إلى أهمية ما يعكسه هذا الوجود على توجهات البلديات، وتم الخروج بعدد من الالتزامات انعكست في الميثاق، من خلال مشاركة عضوات المجالس في السنوات التي تلت هذا العام في صياغة الميثاق نفسه، لتخرج النسخة الأولى منه، ويتم التوقيع عليها من مجموعة من البلديات، ألحقت بتوقيعات أخرى ضمن المجالس اللاحقة في العامين 2013 و2014 ضمن لقاء بروتوكولي ضم تواقيع حوالي 35 بلدية وهيئة دفعة واحدة. أما المجالس اللاحقة في الدورة الانتخابية اللاحقة 2017، فقد لوحظ ضعف العمل معها ضمن نطاق الميثاق نفسه، مع زيادة البرامج (مثل برنامج التوجيه على سبيل المثال، الذي يعتبر من البرامج التي ساهمت في تقوية عضوات المجالس وتمكينهن) والتدريبات الخاصة بتعزيز النوع الاجتماعي في الحكم

المحلي، التي قامت وأشرفت عليها وزارة الحكم المحلي، أو المؤسسات الدولية (مثل GIZ)، أو منتدى النوع الاجتماعي في الحكم المحلي الذي يضم أكثر من 12 مؤسسة فاعلة مع 6 خبراء وخبيرات في النوع الاجتماعي.

وبالنظر إلى الممارسات العملية على أرض الواقع، تبين وجود معيقات تواجه العضوات في الهيئات المحلية، تمثلت بعضها في الظروف المحيطة بالعضوات، سواء من المجالس نفسها، أو من المحيط الاجتماعي الخاص بهن، أو بقدراتهن الذاتية المتباينة معرفياً أو اقتصادياً أو اجتماعياً،[3] ومن أبرز التحديات التي واجهت عضوات الهيئات المحلية:

- التهميش؛ سواء من أعضاء المجالس أو حتى من العاملين/ات فيها.
- مركزية القرارات، والتفرد في اتخاذ القرار، واحتكار صنع القرار.
- عدم الالتزام بتعميمات وزارة الحكم المحلي المتعلقة بأوقات الاجتماعات أو الإعلام بالمحاضر.
- فرض القرارات، وبخاصة فيما يتعلق بعضوية اللجان التي تقتصر على الصورة النمطية في عضوية لجان ذات طابع اجتماعي، "يرون دور المرأة محدداً في لجان معينة، وفي نطاق داخل مبنى المجلس فقط"، أو تشتيت العضوات في عدد كبير من اللجان.
- التكتم على أعمال البلديات.
- عدم المتابعة المستمرة لبعض البلديات والمجالس المحلية من الوزارة.
- سيطرة العائلة على العضوة، وفي إحدى الحالات كان منع الأسرة من الاستمرار في العمل ضمن المجالس.
- إقصاء العضوات عن لجان المشاريع.
- عدم تقدير الأدوار التي تضطلع العضوات بها، وعدم تقدير مساهماتهن.
- الإحباط لدى بعض العضوات في الهيئات المحلية.

[3] تقرير تحليلي لواقع المرأة في قطاع الحكم المحلي، رام الله: مؤسسة مفتاح، 2016، الرابط:
https://www.mowa.pna.ps/cached_uploads/download/2017/07/12/%D8%AA%D9%82%D8%B1%D9%8A%D8%B1-%D8%AA%D8%AD%D9%84%D9%8A%D9%84%D9%8A-%D9%84%D9%88%D8%A7%D9%82%D8%B9-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B1%D8%A3%D8%A9-%D9%81%D9%8A-%D9%82%D8%B7%D8%A7%D8%B9-%D8%A7%D9%84%D8%AD%D9%83%D9%85-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%AD%D9%84%D9%8A-1499849228.pdf

- احتكار منصب رئيس البلدية ونائبه في أغلب البلديات بالرجال (أوضحت إحدى العضوات أن الرد الحرفي الذي جاء بمقابل رغبتها في الترشح لمنصب رئيس البلدية كان: "بنحط واحد جاهل بس رجال، وأبداً مش امرأة").[4]

وبناء عليه، ومن أجل التطوير بشكل فعّال بما يخدم مشاركة حقيقية للنساء داخل المجالس، سواء كن عضوات أو عاملات، لا بد من تحليل أمور عدة، بناءً على المقابلات التي جاءت نتائجها على النحو التالي:

1. **المعرفة والوعي بالميثاق:** ضمن نطاق العمل والملاحظة على الأرض، تبين أن آلية الالتزام بالتوقيع جاءت منحصرة ضمن إطار عضوات ورؤساء البلديات الذين شاركوا في عملية التوقيع خلال العامين 2013 و2014. وبسؤال عضوات المجالس اللاحقة (انتخابات 2017) عن معرفتهن بالميثاق، وعلى الرغم من وجوده مادياً، وبصياغته المكتوبة في معظم البلديات والهيئات بشكل واضح للعيان، كانت هناك ضبابية في معرفة الميثاق نفسه، والالتزامات المقررة ضمن بنوده، وضمن تباينات انعكاس وقوة تواجد النساء ضمن المجالس والهيئات المحلية، كانت الإجابة واحدة من حيث عدم معرفة وجود الميثاق نفسه، حيث إن العضوات في المجالس المحلية السابقة التي تمت مقابلاتهن كافةً، لم يعرفن بالتزام بلدياتهن السابقة بالميثاق، وقد قامت بعضهن بإعادة طرح الميثاق في هيئاتهن للتأكيد على التزام الهيئات السابقة، إضافة إلى ضعف معرفة العاملات في المجالس بماهية الميثاق وبنوده.

وبناء على ذلك، لا يمكن اقتصار الميثاق ضمن خانات محددة مسبقاً تتعلق بمدى التزام البلديات والهيئات بالتوقيع والممارسة، وبين الهيئات التي لم تلتزم أو لم توقع، فمسألة سياسات النوع الاجتماعي في الحكم المحلي تتعدى هذا الطرح، من حيث تباين الالتزام بمعايير محددة في المجالس ببنود الميثاق بشكل فردي ومبني على فروقات واضحة، حيث لوحظ أن بعض البلديات التي لم توقع على الميثاق تراعي سياسات النوع الاجتماعي ضمن أعمالها، وتحاول التطوير على أدائها المتعلق بذلك، كما لوحظ من المقابلات أن الالتزام بالتوقيع على الميثاق للمجالس السابقة، لم يتم تمريره بشكل معرفي، أو كالتزام متتابع للهيئات اللاحقة، وهذا ما استوجب وضع آلية بروتوكولية تراتبية تلزم

[4] مجموعة مقابلات مع عضوات مجالس وهيئات محلية مختلفة.

المجالس ضمن تسليم أعمال المجالس، بالقيام بتعريف المجالس اللاحقة بالتزامات المجالس السابقة، والتأكيد على تمرير هذه الالتزامات والبناء عليها.

2. **رؤية الحكم المحلي بالنسبة للميثاق وآلية العمل عليه:** على الرغم من وجود آليات لاحقة للحكم المحلي وتوجيهات خاصة بالعمل (منها وجود تعميم خاص حول مواعيد الاجتماعات المناسبة للأعضاء كافة، ووجود جدول الأعمال قبل 24 ساعة)، ومتابعة وحدة التوجيه والرقابة لموضوع النوع الاجتماعي في الهيئات كافة، فإن ذلك يترتب عليه وجود إجراءات محاسبة لعدم الالتزام بهذه التوجيهات. ومع اتّباع مجموعة من الإجراءات التي يراها البعض أساساً يتقدم على الميثاق، فإن تعزيز المعرفة والالتزام بالميثاق من الممكن أن يشكل داعماً للعمل ضمن البلديات، يؤثر إيجاباً على عمل العضوات والعاملات في الهيئات المحلية، ومن هنا يأتي الاقتراح بمأسسة عملية التعرف على الميثاق نفسه من خلال الخطوات التالية:

- أن يتم التعرف على الميثاق ضمن عملية واضحة خلال تسليم مهام البلديات المتعاقبة، بحيث تؤكد على التزام المجلس اللاحق بالميثاق الذي تم الالتزام به من المجلس الأسبق، بالتوقيع أيضاً والعرض على المجلس الجديد.
- التأكيد على دور موظفي/ات الهيئات، وأخذ دورهم/ن في معرفة الميثاق، وفي عملية تعرف الأعضاء الجدد على ماهية الميثاق، لما يشكلونه من أساس ثابت في عمل المجالس والهيئات بشكل عام، حيث إن عملية المأسسة هذه، إنما تضع الخطوط الأساسية والآليات الواضحة للمساءلة، بشكل أكبر، لتعزيز النوع الاجتماعي في الحكم المحلي.
- العمل على التوعية بالميثاق وعقد اللقاءات التطويرية عليه بشكل دوري ومستمر، وهو ما تمت الإشارة إليه ضمن تخطيط وحدة النوع الاجتماعي في وزارة الحكم المحلي التي أدرجت ضمن خطتها محوراً في التعريف بالميثاق من الأعضاء والعضوات، والتركيز على أهمية العمل على بنوده.
- العمل على تطوير عدة آليات مساعدة تتعلق بتعميمات تخصيص الموازنات، أو تبني التخطيط الهيكلي للمناطق الذي يراعي إشراك النساء ومساحاتهن، والتأكيد على حمايتهن ضمن البيئة المحلية من العنف (وهو ما يتم العمل عليه ضمن عينة تضم أربع بلديات بشكل أولي وأهمية تعميم التجربة).

- أهمية وضع وتطوير وصف وظيفي لموظف/ة يختص بقضايا النوع الاجتماعي في البلدية، أو تطوير وحدة خاصة داخل الهيئات حسب إمكانيات كل هيئة.
- إنشاء شبكة دعم من العضوات السابقات والحاليات، والعمل على عقد لقاءات تشاورية لتطوير وبناء القدرات وتبادل المعلومات والخبرات.

ومن الجدير بالذكر، أنه من المهم بمكان، تطوير رؤية وزارة الحكم المحلي الخاصة بمشاركة النساء، وتقدير هذه المشاركة، وانعكاس ذلك على هيكلياتها الخاصة التي لا تعكس توجهات تشاركية للنساء في مراكز معينة؛ فعلى سبيل المثال، تقتصر إدارات المديريات على الرجال دون النساء، وزيادة الوعي لكلا الجنسين في قضايا النوع الاجتماعي، وعدم اقتصار التدريب والتوعية على النساء من الموظفات دون الموظفين، وهو ما سيساهم في تعزيز الدور الرقابي الواعي تجاه المجالس والهيئات المحلية.

3. **محاور الميثاق والتطوير عليها:** على صعيد البنود الخاصة بالميثاق، وبالمقارنة مع التعديلات التي سبق وتم طرحها خلال السنوات اللاحقة لإطلاق الميثاق، نقترح التالي:

فيما يتعلق بالمرجعية القانونية التي وردت في ديباجة الميثاق، لا بد من التأكيد عليها (إعلان الاستقلال الصادر يوم 15 تشرين الثاني/نوفمبر 1988، والقانون الأساسي المعدل للعام 2003 في المادة 9)، وإضافة الالتزامات الخاصة التي التزمت بها دولة فلسطين؛ سواء عبر توقيعها على المواثيق الدولية، وأهمها اتفاقية سيداو، أو من خلال الالتزامات المتعلقة بخطة التنمية المستدامة التي تنسجم مع الأهداف الإنمائية 2030، بما يؤكد على الانسجام بين الالتزامات والخطوات على أرض الواقع، وأن الميثاق يتخذ أهميته من أهمية هذه الالتزامات الدولية.

ومن أجل ديناميكيات تنفيذية أعمق للمبادئ الموجودة في الميثاق، لا بد من إقران الميثاق بمجموعة التعميمات التي تم التطرق إليها سابقاً، إضافة إلى العمل على مجموعة من الأمور المهمة، ومن ضمنها تعديل واقتراح مواد قانونية خاصة، ولوائح تنفيذية تساهم في تعزيز روح ميثاق النوع الاجتماعي، والالتزام به، على سبيل المثال:

- تنظيم العلاقة بين الإدارات المختلفة في وزارة الحكم المحلي ووحدة النوع الاجتماعي، وتحديد مساحات التدخل والمدخلات التي من الممكن أن تساهم فيها الوحدة في عمل هذه الإدارات.
- إقرار وجود نائبين لرئيس البلدية؛ أحدهما امرأة على أن يكون التكليف بمهام رئيس البلدية على التوالي بينهما.
- ضمان تمثيل (على الأقل) النساء ضمن اللجان الأساسية في البلديات كافة.
- ضمان تعيين النساء في طواقم عمل الهيئات المحلية، وضمن تدرجات الهيكليات الخاصة بهذه الهيئات.
- إلزامية مشاركة النساء ضمن تشكيل الوفود الرسمية داخلياً وخارجياً، سواء من العضوات أو العاملات أو المواطنات في الهيئة المحلية.
- أن يكون أحد التوقيعات على الشيكات الصادرة من البلديات والهيئات للنساء.
- تعزيز العلاقات بين القيادات النسائية وممثليها على المستويات العالمية والإقليمية والوطنية والمحلية.
- تطوير آليات لتسهيل إشراك النساء في الحكم المحلي، ودعم حصول النساء على نسبة التمثيل داخل البلديات.
- تعزيز مشاركة النساء اللاتي يعانين من حالات الاستبعاد أو التهميش في الاجتماع، والتأكيد على برامج التمكين الاقتصادي الخاص بالعضوات أيضاً.
- مراقبة تقاسم السلطة الفعال للمرأة من خلال مؤشرات التأثير (هل النساء حقاً جزء من عملية صنع القرار؟).
- إنشاء آلية للشراكات والمشاورات مع المجتمعات المحلية، وبناء قدرات القيادات النسائية على المساءلة أمام النساء اللواتي يمثلنهن.
- بناء قدرات النساء على تنمية مهارات الموازنة المستجيبة للنوع الاجتماعي على مستوى المدينة/البلدية.
- بناء قدرات السلطات المحلية على تعميم الأولويات الخاصة بالنوع الاجتماعي في الخطط والبرامج.

إن وجود الميثاق هو ركن مهم يعكس مشاركة أكبر للنساء في الحكم المحلي، ولكنه يعتبر أحد جوانب العمل، وأحد روافد القوة التي من الممكن أن تتمتع بها العضوات في المجالس، ولا بد من العمل على تطويره بشكل مستمر، والبناء عليه.

الميثاق	تعديلات سابقة مقترحة	المقترحات
- تعقد كافة اجتماعات المجلس في ظروف وأوقات مقبولة اجتماعياً ومناسبة للجميع. - أن يبلغ جميع الأعضاء/ت بجدول الأعمال قبل الاجتماع بوقت مناسب، وأن تعطى قضايا النوع الاجتماعي حقها في النقاش. - أن نتيح المجال أمام جميع الأعضاء للتعبير عن آرائهم/ن بحرية ودون فرض أي سلطة معنوية أو مادية، وأن يتم تكليف الأعضاء بمهام ضمن اللجان على أساس المساواة في الحقوق والواجبات. - أن نتيح الفرصة لجميع الأعضاء بالظهور المتكافئ في الإعلام والمشاركة في اللقاءات العامة المحلية والوطنية والخارجية. - أن يكون مقر المجلس موائماً لذوي الاحتياجات الخاصة. - أن نخصص مصادر مادية ومعنوية لدعم مساواة النوع الاجتماعي داخل الهيئة المحلية، وفي الخدمات التي تقدمها الهيئة المحلية للمجتمع المحلي. - أن نراعي مساواة النوع الاجتماعي	- عقد كافة اجتماعات الهيئة المحلية في ظروف وأوقات مقبولة اجتماعياً ومناسبة للجميع. - تبليغ الأعضاء/ت بجدول الأعمال قبل الاجتماع بوقت مناسب، وأن تعطى قضايا النوع الاجتماعي حقها في النقاش. - توفير مقر لأنشطة النوع الاجتماعي في الهيئات المحلية. - إتاحة المجال أمام جميع الأعضاء/ت للتعبير عن آرائهم/ن بحرية، ودون فرض أي سلطة معنوية ومادية. - الإفصاح عن قرارات المجلس البلدي/الهيئة المحلية الدورية الأسبوعية السنوية. - الإفصاح عن موازنة الهيئة المحلية، وفحص فجوات النوع الاجتماعي ومخصصات الإنفاق. - ضرورة إتاحة المجال للعضوات والأعضاء للمشاركة في اتخاذ القرار بعدالة. - تكليف الأعضاء/ت بمهام ضمن اللجان في الهيئات المحلية على أساس المساواة في الحقوق والواجبات.	- عقد كافة اجتماعات الهيئة المحلية في ظروف وأوقات مقبولة اجتماعياً ومناسبة للجميع. - تبليغ الأعضاء/ت بجدول الأعمال قبل الاجتماع بوقت مناسب، وأن تعطى قضايا النوع الاجتماعي حقها في النقاش. - تمكين العضوات من استخدام المرافق الخاصة بالهيئة حتى بعد أوقات الدوام. - إتاحة المجال أمام جميع الأعضاء/ت للتعبير عن آرائهم/ن بحرية، ودون فرض أي سلطة معنوية ومادية، وبناء نظام متابعة لضمان ذلك مع دائرة التوجيه والرقابة في الوزارة. - الإفصاح عن قرارات المجلس البلدي/الهيئة المحلية الدورية الأسبوعية السنوية. - الإفصاح عن موازنة الهيئة المحلية، وفحص فجوات النوع الاجتماعي ومخصصات الإنفاق. - إتاحة المجال للعضوات والأعضاء في المشاركة في اتّخاذ القرار بعدالة. - تكليف الأعضاء/ت بمهام ضمن

في جميع أعمال الهيئة المحلية، بما في ذلك سياسات التوظيف، وأولويات المشاريع، واللقاءات العامة والمجتمعية. - أن نعمل على دعم المبادرات التي تساهم في تحقيق مساواة النوع الاجتماعي مادياً ومعنوياً داخل الهيئة المحلية، وفي الخدمات التي تقدمها للمجتمع المحلي. - أن نراعي تكافؤ الفرص في الحصول على التدريب والمشاركة في برامج بناء القدرات دون تمييز. - أن نعمل على دعم إجراء تقييم يحدد فجوات النوع الاجتماعي في الهيئة المحلية، واقتراح برامج عمل ملائمة لجسرها حسب إمكانيات الهيئة المحلية.	- المصداقية والشفافية في سياسات التوظيف وسياسات التشغيل. - إتاحة المجال للعضوات للمشاركة بفعالية في أنشطة يخترنها، وبخاصة التي تساهم في تمكين المرأة الفلسطينية. - وضع تعليمات تتيح فهم احتياجات النوع الاجتماعي في الهيئة المحلية للأعضاء والعضوات، تتيح المجال للجميع في المشاركة المتساوية بنزاهة. - تمثيل النوع الاجتماعي في الهيئة المحلية، وإتاحة المجال لاحتياجات النوع الاجتماعي ضمن سياسات الهيئات المحلية. - الظهور المتكافئ في الإعلام والمشاركة في تمثيل الهيئة المحلية في اللقاءات العامة المحلية والوطنية والخارجية. - تخصيص مصادر مادية ومعنوية لدعم مساواة النوع الاجتماعي داخل الهيئة المحلية، وفي الخدمات التي تقدمها الهيئة المحلية. - ضرورة مساواة النوع الاجتماعي في جميع الهيئات المحلية، بما في ذلك سياسات التوظيف وأولويات المشاريع واللقاءات العامة والمجتمعية. - دعم المبادرات التي تساهم في تحقيق مساواة النوع الاجتماعي مادياً ومعنوياً داخل الهيئة المحلية وفي الخدمات والأنشطة التي	اللجان في الهيئات المحلية، على أساس المساواة في الحقوق والواجبات. - المصداقية والشفافية في سياسات التوظيف وسياسات التشغيل، والالتزام بالإجراءات العامة المقررة من الوزارة. - إتاحة المجال للعضوات في المشاركة بفعالية في أنشطة تختارها وبخاصة التي تساهم في تمكين المرأة الفلسطينية، وتوفير التغطية المالية لذلك إن أمكن. - وضع تعليمات تتيح فهم احتياجات النوع الاجتماعي في الهيئة المحلية للأعضاء والعضوات وتتيح المجال للجميع في المشاركة المتساوية بنزاهة. - تمثيل النوع الاجتماعي في الهيئة المحلية وإتاحة المجال لاحتياجات النوع الاجتماعي ضمن سياسات الهيئات المحلية؛ سواء في الموازنات أو الهيكليات أو صناعة القرار. - الظهور المتكافئ في الإعلام، والمشاركة في تمثيل الهيئة المحلية في اللقاءات العامة المحلية والوطنية والخارجية. - تخصيص مصادر مادية ومعنوية لدعم مساواة النوع الاجتماعي داخل الهيئة المحلية، وفي الخدمات التي تقدمها الهيئة المحلية، من خلال تبني مشاريع خاصة بالنساء في

	تقدمها الهيئة المحلية للمجتمع المحلي. - ضرورة تكافؤ الفرص في الحصول على التدريب والمشاركة في برامج بناء القدرات دون تمييز. - إجراء تقييم يحدد فجوات النوع الاجتماعي في الهيئة المحلية واقتراح برامج عمل وموارد ملائمة لجسرها حسب إمكانيات الهيئة المحلية. - أن يكون مقر الهيئة المحلية موائماً لذوي الاحتياجات الخاصة.	المنطقة، وتوفير كافة الإمكانيات المتاحة الخاصة بالهيئات لكلا الجنسين. - الالتزام بمساواة النوع الاجتماعي في جميع الهيئات المحلية، بما في ذلك سياسات التوظيف وأولويات المشاريع واللقاءات العامة والمجتمعية. - دعم المبادرات التي تساهم في تحقيق مساواة النوع الاجتماعي مادياً ومعنوياً داخل الهيئة المحلية وفي الخدمات والأنشطة التي تقدمها الهيئة المحلية للمجتمع المحلي، وتخصيص جزء من الموازنات لذلك. - ضرورة تكافؤ الفرص في الحصول على التدريب والمشاركة في برامج بناء القدرات دون تمييز، والالتزام بنسبة تمثيل للنساء في كافة الفعاليات المتعلقة بذلك. - إجراء تقييم يحدد فجوات النوع الاجتماعي في الهيئة المحلية، واقتراح برامج عمل وموارد ملائمة لجسرها حسب إمكانيات الهيئة المحلية. - الالتزام بتعميم وزارة الحكم المحلي حول مواءمة مقر الهيئة المحلية لكافة الفئات الخاصة من ذوي وذوات الإعاقة، وكبار السن. - تعزيز النهج التشاركي بكافة المراحل المتعلقة بالسياسات وبالتخطيط واتخاذ القرارات، من

		خلال تبني نظام تخطيط موحد من الوزارة لكافة البلديات. - ضمان إدماج قضايا النوع الاجتماعي في عمل البلديات ضمن التخطيط الاستراتيجي، ووضع الموازنات المستجيبة للنوع الاجتماعي. - الاهتمام بمحور التمكين الاقتصادي كمكون أساسي في عمل البلديات، والالتزام بتسهيلات خاصة للنساء في الهيئة المحلية. - الاهتمام وأخذ دور فعّال في محاربة العنف المبني على النوع الاجتماعي في المساحات العامة وفي المجتمع، من خلال تبني مخططات هيكلية مقاومة للعنف.

توصيات المؤتمر:

أولاً. التأسيس لاستحداث منصات حوار مجتمعي لتأصيل ميثاق النوع الاجتماعي مجتمعياً، ولإقامة جسور بين أعضاء الهيئات المحلية ذكوراً وإناثاً، وتعزيز القيم المجتمعية المرتكزة إلى الديمقراطية والمساواة والعدالة الاجتماعية.

ثانياً. التنسيق والتكامل بين الإدارات العامة في الحكم المحلي؛ للتأكد من تطبيق ومتابعة الإجراءات والأنظمة التي من شأنها ضمان مشاركة حقيقية للنساء.

ثالثاً. تشكيل جسم توحيدي من المؤسسات النسوية والمؤسسات العاملة على دعم الميثاق وتفعيله.

رابعاً. التزام الحكومة باتّخاذ مجموعة من التدابير والإجراءات الداعمة للنساء لتعميق ثقافة القبول في المجتمع لدور النساء السياسي والقيادي.

خامساً. توفير حاضنة مشجعة لشراكة النساء داخل الهيئات المحلية.

سادساً. إعادة قراءة الميثاق، وتحويل جزء منه إلى قوانين ملزمة، ووضع آليات متابعة واضحة لدى جهة الاختصاص (الحكم المحلي).

سابعاً. عدم اقتصار دور النساء في الهيئات المحلية على التنفيذ، بل يتعداه إلى المشاركة في التخطيط الاستراتيجي.

ثامناً. تبني التوصيات من مؤسسات المجتمع المدني، وبخاصة ما تعلق منها بدعم تشكيل الجسم التوحيدي بين المؤسسات النسوية والمؤسسات العاملة على دعم الميثاق وتفعيله، والعمل على تأسيس منصات حوار مجتمعي لتأصيل ميثاق النوع الاجتماعي.

ميثاق النوع الاجتماعي المقترح

ميثاق النوع الاجتماعي

التزاماً منا بما ورد في وثيقة إعلان الاستقلال الصادرة في 15 تشرين الثاني/نوفمبر 1988، التي تنص على أن: "دولة فلسطين هي للفلسطينيين أينما كانوا، فيها يطورون هويتهم الوطنية والثقافية، ويتمتعون بالمساواة الكاملة في الحقوق، تصان فيها معتقداتهم الدينية والسياسية وكرامتهم الإنسانية، في ظل نظام ديمقراطي برلماني يقوم على أساس حرية الرأي، وحرية تكوين الأحزاب، ورعاية الأغلبية حقوق الأقلية، واحترام الأقلية قرارات الأغلبية، وعلى العدل الاجتماعي، والمساواة، وعدم التمييز في الحقوق العامة على أساس العرق، أو الدين، أو اللون، أو بين الرجل والمرأة"؛ والتزاماً منا بما ورد في القانون الأساسي المعدل للعام 2003 في المادة 9 التي تنص على أن: "الفلسطينيون أمام القانون والقضاء سواء، لا تمييز بينهم بسبب العرق، أو الجنس، أو اللون، أو الدين، أو الرأي السياسي، أو الإعاقة"؛ وانسجاماً مع التزامات دولة فلسطين الدولية، والمتمثلة في تبني اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة؛ وإيمانا منا بأهمية دورنا في التنمية والبناء، بما يتسق والتزامات دولتنا بأهداف التنمية المستدامة 2030، وأن التنمية التي لا يشارك فيها الجميع على قدم المساواة، هي تنمية منقوصة، فالديمقراطية تشكل بالممارسة الفعلية على الأرض ... ، **نعلن نحن رئيس وأعضاء مجلس الهيئة المحلية في ..... التزامنا بالمبادئ الأساسية التالية، لضمان مساواة النوع الاجتماعي في عمل مجلسنا:**

- المساواة بين الرجال والنساء في الحقوق الأساسية في مجتمع ديمقراطي يؤمن بمبادئ العدالة الاجتماعية، ويطمح لتنمية بشرية مستدامة، ويجب أن تنفذ الحكومات، بالمستويات كافة، التزاماتها بالقضاء على أشكال التمييز كافة.
- إلغاء جميع أشكال التمييز حسب الجنس، أو الدين، أو الانتماء السياسي، أو درجة الإعاقة، أو الحالة الاجتماعية والاقتصادية، والتصدي لإلغاء حالات التمييز المركبة.
- المشاركة المتوازنة والفعالة للرجال والنساء في صنع القرار، هي متطلب أساسي للوصول إلى مجتمع ديمقراطي.

- أخذ قضايا النوع الاجتماعي وتوجهاته بعين الاعتبار في جميع أنشطة الهيئة المحلية، بما فيها استجابة الموازنات لقضايا النوع الاجتماعي كأحد أهم مقومات عمل المجلس، وأمر أساسي لضمان النجاح والوصول إلى جميع فئات المجتمع.
- العمل على تغيير النظرة النمطية والتصرفات والفرضيات والتصورات السلبية لأدوار النوع الاجتماعي كأمر أساس للوصول إلى الديمقراطية، والعدالة الاجتماعية، وتكافؤ الفرص.

وعليه نلتزم بـ:

- الالتزام بعقد كافة اجتماعات الهيئة المحلية في ظروف وأوقات مقبولة اجتماعياً ومناسبة للجميع، وإتاحة المجال أمام جميع الأعضاء/ت للتعبير عن آرائهم/ن بحرية، ودون فرض أي سلطة معنوية ومادية، وبناء نظام متابعة لضمان ذلك مع دائرة التوجيه والرقابة في الوزارة.
- تبليغ الأعضاء/وات بجدول الأعمال قبل الاجتماع بوقت مناسب، وأن تعطى قضايا النوع الاجتماعي حقها في النقاش، وإتاحة المجال للعضوات والأعضاء في المشاركة في اتّخاذ القرار بعدالة.
- وضع تعليمات تتيح فهم احتياجات النوع الاجتماعي في الهيئة المحلية للأعضاء والعضوات، وتتيح المجال للجميع في المشاركة المتساوية بنزاهة.
- تكليف الأعضاء/ت بمهام ضمن اللجان في الهيئات المحلية على أساس المساواة في الحقوق والواجبات.
- الظهور المتكافئ في الإعلام والمشاركة في تمثيل الهيئة المحلية في اللقاءات العامة المحلية والوطنية والخارجية.
- الإفصاح عن قرارات المجلس البلدي/الهيئة المحلية الدورية الأسبوعية السنوية، والإفصاح عن موازنة الهيئة المحلية، وفحص فجوات النوع الاجتماعي ومخصصات الإنفاق، وتبسيط فهم المعلومات للمواطنين كافة.
- إتاحة المجال للعضوات في المشاركة بفعالية في أنشطة يخترنها، وبخاصة التي تساهم في تمكين المرأة الفلسطينية، وتوفير التغطية المالية لذلك إن أمكن.
- تمكين العضوات من استخدام المرافق الخاصة بالهيئة حتى بعد أوقات الدوام.
- الالتزام بتعميم وزارة الحكم المحلي حول مواءمة مقر الهيئة المحلية لكافة الفئات الخاصة من ذوي وذوات الإعاقة، وكبار السن.

- تعزيز النهج التشاركي بكافة المراحل المتعلقة بالسياسات وبالتخطيط واتخاذ القرارات، من خلال تبني نظام تخطيط موحد من الوزارة للبلديات كافة.
- ضمان إدماج قضايا النوع الاجتماعي في عمل البلديات ضمن التخطيط الاستراتيجي، ووضع الموازنات المستجيبة للنوع الاجتماعي.
- الاهتمام بمحور التمكين الاقتصادي كمكون أساسي في عمل البلديات، والالتزام بتسهيلات خاصة بالنساء في الهيئة المحلية.
- الاهتمام وأخذ دورٍ فعّالٍ في محاربة العنف المبني على النوع الاجتماعي في المساحات العامة، وفي المجتمع، من خلال تبني مخططات هيكلية مقاومة للعنف.
- ضمان تمثيل النوع الاجتماعي في الهيئة المحلية، وإتاحة المجال لاحتياجات النوع الاجتماعي ضمن سياسات الهيئات المحلية، سواء في الموازنات، أو الهيكليات، أو صناعة القرار.
- تخصيص مصادر مادية ومعنوية لدعم مساواة النوع الاجتماعي داخل الهيئة المحلية، وفي الخدمات التي تقدمها الهيئة المحلية، من خلال تبني مشاريع خاصة بالنساء في المنطقة، وتوفير كافة الإمكانيات المتاحة الخاصة بالهيئات لكلا الجنسين.
- الالتزام بمساواة النوع الاجتماعي في جميع الهيئات المحلية، بما في ذلك سياسات التوظيف، وأولويات المشاريع واللقاءات العامة والمجتمعية.
- المصداقية والشفافية في سياسات التوظيف، وسياسات التشغيل، والالتزام بالإجراءات العامة المقررة من الوزارة.
- دعم المبادرات التي تساهم في تحقيق مساواة النوع الاجتماعي مادياً ومعنوياً داخل الهيئة المحلية، وفي الخدمات والأنشطة التي تقدمها الهيئة المحلية للمجتمع المحلي، وتخصيص جزء من الموازنات لذلك.
- ضرورة تكافؤ الفرص في الحصول على التدريب والمشاركة في برامج بناء القدرات دون تمييز، والالتزام بنسبة تمثيل للنساء في كافة الفعاليات المتعلقة بذلك.
- إجراء تقييم يحدد فجوات النوع الاجتماعي في الهيئة المحلية، واقتراح برامج عمل وموارد ملائمة لجسرها حسب إمكانيات الهيئة المحلية.

أسماء الهيئات المحلية التي وقعت على ميثاق شرف النوع الاجتماعي

الرقم	المحافظة	الهيئة المحلية
1	محافظة نابلس	بلدية نابلس
2	محافظة رام الله	بلدية بيتونيا
3	محافظة بيت لحم	بلدية الدوحة
4	محافظة جنين	بلدية عرابة
5	محافظة الخليل	بلدية حلحول
6		بلدية دورا
7	محافظة قلقيلية	بلدية قلقيلية
8		بلدية عزون
9		بلدية حبلة
10		بلدية كفر ثلث
11		بلدية جيوس
12	محافظة طوباس	بلدية طوباس
13		بلدية طمون
14		بلدية عقابا
15	محافظة طولكرم	بلدية طولكرم
16		بلدية دير الغصون
17		بلدية عتيل
18		بلدية الكفريات
19		بلدية بلعا
20		بلدية قفين
21		بلدية علار
22		بلدية عنبتا
23	محافظة سلفيت	بلدية سلفيت
24		بلدية بروقين
25		بلدية كفر الديك
26		بلدية ديراستيا
27		بلدية دير بلوط
28		بلدية الزاوية

29		بلدية قراوة بني حسان
30		بلدية كفل حارس
31		بلدية بديا
32	محافظة القدس	مجلس محلي الرام
33		مجلس محلي العيزرية
34		مجلس محلي بيرنبالا
35		مجلس محلي السواحرة
36		مجلس محلي رافات
37		مجلس محلي الزعيم
38		مجلس محلي بيت دقو
39		مجلس محلي القبيبة
40		مجلس قروي حزما

المقابلات:

الرقم	الاسم	الجهة	الصفة
المؤسسات ذات العلاقة			
1	هبة تيجاني	GIZ	مديرة برنامج ليد في فلسطين
2	أسماء خروب	وزارة الحكم المحلي	مديرة وحدة النوع الاجتماعي
3	عبد الكريم سدر	وزارة الحكم المحلي	وكيل مساعد
4	لميس الشعيبي	مؤسسة مفتاح	
5	اعتدال الجريري	باحثة مستقلة	خبيرة نوع اجتماعي
6	لبنى الأشقر	**منتدى النوع الاجتماعي في الحكم المحلي**	
7	نجلاء وشاح	مديرية الحكم المحلي– أريحا	وحدة النوع الاجتماعي
8	فتنة خليفة	المرأة العاملة	
9	سريدة حسين	طاقم شؤون المرأة	المدير العام
عضوات المجالس والهيئات المحلية			
10	نوال غروف	بلدية أريحا	عضوة مجلس بلدي– لجنة المرأة
11	سمر ضيف الله	بلدية حزمة	رئيسة بلدية
12	لوسي ثلجية	بلدية بيت لحم	عضوة مجلس بلدي

13	ابتسام جلامنة	بلدية جنين	عضوة مجلس بلدي
14	فداء عقل	حلحول	عضو مجلس بلدي
15	ضياء مضية	حلحول	عضوة مجلس بلدي
16	تهاني الزهيدي	مجلس قروي حجة/قلقيلية	عضوة مجلس قروي
17	مجدولين كيوان	بلدية سبسطية	عضوة مجلس بلدي
18	لمياء أبو عيد	بلدية بدو	عضوة مجلس/ مستقيلة
19	إنصاف منصور	بلدية بدو	عضوة مجلس بلدي
20	انتصار شواهنة	قرية السيلة الحارثية/قضاء جنين	عضوة مجلس قروي