2023

تقرير التدقيق التشاركي

في النوع الاجتماعي

هيئة مكافحة الفساد

المحتويات	
الرقم	**البيان**
أولاً	المقدمة
ثانياً	شكر وتقدير
ثالثاً	نطاق التدقيق الجندري • الأهداف • المنهجية • التنفيذ
رابعاً	نتائج التدقيق الرئيسية • الممارسات الإيجابية • جوانب للتطوير والتحسين • أبرز التوصيات
خامساً	النتائج والتوصيات عبر مجالات التدقيق الخمس 1. قضايا المساواة بين الجنسين في سياق عمل الهيئة، والخبرات في مجال إدماج النوع الاجتماعي، والكفاءات الموجودة في الهيئة وبناء القدرات. 2. السياسة والاستراتيجيات والخطط، دورة البرنامج، أنظمة المتابعة والتقييم والموازنات، الشركاء. 3. إدارة المعلومات والمعارف حول المساواة بين الجنسين داخل الهيئة والمتجسدة في منتجاتها وصورتها العامة. 4. اتخاذ القرار فيما يتعلق بالمساواة، التعيين والموارد البشرية والسياسات الحساسة للنوع الاجتماعي في الهيئة. 5. وجهات نظر الموظفات والموظفين في الهيئة، حول تحقيق المساواة للنوع الاجتماعي.

أولاً: المقدمة

بادرت هيئة مكافحة الفساد لتنفيذ التدقيق التشاركي في النوع الاجتماعي، في الفترة بين كانون أول 2022 وأيار 2023، وقد قدمت بعثة الشرطة الأوروبية المساعدة الفنية للهيئة لتنفيذ هذا التدقيق، الذي يُعتبر الأول من نوعه الذي تخوضه الهيئة، كما يعتبر خطوة أولى ضرورية؛ تسبق تطوير وتنفيذ خطة لإدماج النوع الاجتماعي لتمكين النساء والرجال في مختلف المواقع وتعزيز دورهم/ن في مكافحة الفساد، والعمل بشكل ممنهج على إدماج النوع الاجتماعي، أخذا بالاعتبار الآثار المتفاوتة لجرائم الفساد على كلا الجنسين، الناتجة عن اختلاف الأدوار التي يقوم بها كل من النساء والرجال، والفروق في قدرة كل منهما في الوصول إلى الخدمات والموارد والحصول عليها، إضافة للأخذ بالاعتبار مجموعة العوامل التي تزيد من حدة آثار الفساد مثل الفقر والأمية والموقع الجغرافي والإعاقة والعمر وغيرها.

تأسست هيئة مكافحة الفساد عام 2010 كمؤسسة وطنية مستقلة مالياً وإدارياً، مهمتها مكافحة الفساد والوقاية منه، من خلال تطوير وتطبيق مجموعة من الإجراءات الإدارية والقانونية، إضافةً لدورها السياساتي في تعزيز النزاهة والشفافية. وبموجب القانون فإن الهيئة تملك الصلاحيات التي تمكنها من الوصول لمختلف المستويات الإدارية والمؤسسية لتأدية دورها وتحقيق أهدافها، وبالاستناد الى الأطر القانونية والحقوقية، بما فيها الاتفاقية الأممية لمكافحة الفساد، ومجموعة الاتفاقيات والمواثيق الدولية التي انضمت لها دولة فلسطين.

لذا فإن إدماج النوع الاجتماعي في عمل الهيئة، من شأنه المساهمة بشكل عملي في تطبيق العدالة وتحقيق المساواة، وحماية الحقوق والكرامة الإنسانية لكل من النساء والرجال/ البنات والأولاد، بما في ذلك ضمان الوصول المتساوي للخدمات والموارد والفرص، وتعزيز أدوات المساءلة و إلزام المؤسسات بتطبيق مبدأ تكافؤ الفرص، كما أن إدماج النوع الاجتماعي متطلبا لتحقيق الأهداف التنموية الوطنية وأهداف التنمية المستدامة، والحد من أثر الفساد ليس فقط كمعيق لكن كمهدد لعملية التنمية والتطوير، واستقرار المجتمع، "عمل الهيئة لا يحمي المقدرات والموارد والتنمية ولكن يسهم في حماية المستقبل بطرق تعطي الأمل للأجيال القادمة للاستمرار بقوة في بناء الدولة الفلسطينية المستقلة".

وقد باشرت الهيئة خلال السنوات الماضية بالعمل على مبادرات تشكل مدخلا مهما لعملية الإدماج، منها تنفيذ دراسة حول مفهوم الفساد من وجهة نظر النساء الفلسطينيات، وتطوير إطار استراتيجي نسوي لمكافحة الفساد بالشراكة مع المؤسسات النسوية، إضافة إلى استصدار قرار بتشكيل وحدة للنوع الاجتماعي وحقوق الإنسان، ومؤخراً اتخاذ خطوات عملية لتفعيل الوحدة، وإدراج بعض الأهداف التطويرية في استراتيجية الهيئة للأعوام (2020-2022) والمنسجمة مع منهج الإدماج المشار له، وغيرها من الأنشطة ذات العلاقة.

ويعتبر تنفيذ التدقيق انعكاس لتوجه الهيئة برفع مستوى الالتزام بإدماج النوع الاجتماعي في منظومة عملها، الذي تم تنفيذه وفق منهجية منظمة العمل الدولية للتدقيق التشاركي في المساواة بين الجنسين، والتي تقوم على استخدام مجموعة من الأدوات النوعية والكمية لرصد وتحديد الممارسات الإيجابية والجوانب التي تحتاج للتطوير لإدماج النوع الاجتماعي في عمل الهيئة، وقد حظيت عملية التدقيق بمشاركة واسعة من قبل طاقم الهيئة والمؤسسات الشريكة.

ثانياً: شكر وتقدير

إن عملية التدقيق هذه لم تكن لتتحقق دون إرادة سياسية حقيقية وتوجيه من قيادة الهيئة، وعليه؛ يتقدم فريق التدقيق التشاركي في المساواة بين الجنسين بالشكر والتقدير لكل من ساهم/ـت في إنجاح العملية، ولالتزام وتعاون هيئة مكافحة الفساد الكبيرين في تهيئة كافة الظروف والإمكانيات التي ساهمت في التنفيذ بسلاسة، وانعكاس ذلك في المشاركة الفاعلة والغنية على كافة المستويات الوظيفية، في الهيئة، ومع شركائها، وجعلها حالة من التعلم والنقاش، عبر جلسات التشاور الحيوية والغنية بالأفكار التطويرية التي نفذت مركزةً على تطوير منهج عمل يقوم على تحقيق المساواة، ومن خلال منظور موظفات وموظفي الهيئة وشركائها.

والشكر الخاص لكل من:

معالي د. رائد رضوان رئيس الهيئة؛ على دعمه وما قدمه من نموذج إيجابي بالتزامه بعملية التدقيق وتخصيص الوقت للقاء الفريق، ولمشاركته الفاعلة، وإثراء عملية التدقيق برؤية سياساتية واستراتيجية، والمشاركة في فعاليات التدقيق ومتابعتها، والتأكيد على التزام الهيئة بتوصيات ونتائج التدقيق، بدءا من إدراجها في الخطة الاستراتيجية إلى إدراجها في إجراءات العمل.

موظفات وموظفي الهيئة من كل المستويات والاختصاصات الوظيفية، والمستشارين والمستشارة؛ على المشاركة بفاعلية في كافة أنشطة التدقيق، وعلى الثقة والإيجابية التي سادت في كافة أنشطة التدقيق ومشاركة الاقتراحات التطويرية أثناء البحث في قضايا المساواة بين الجنسين في إطار عمل الهيئة، والرغبة في التحسين لتعزيز منهج عمل يضمن تطبيق المساواة وعدم التمييز.

المؤسسات الشريكة للهيئة من مؤسسات رسمية، ومؤسسات دولية، ومؤسسات المجتمع المدني؛ لتخصيصها الوقت لمناقشة قضايا المساواة بين الجنسين وإدماج النوع الاجتماعي في إطار علاقتها مع الهيئة، والتي أبدت اهتماما لتطوير هذا الجانب ضمن شراكاتها، وعبرت من خلال التغذية الراجعة البناءة والتوصيات الهادفة عن أهمية إدماج أكثر فاعلية للنوع الاجتماعي في عمل الهيئة، ومساعدتها للمؤسسات الأخرى لتضمينه في إجراءات عملها ومدونات السلوك.

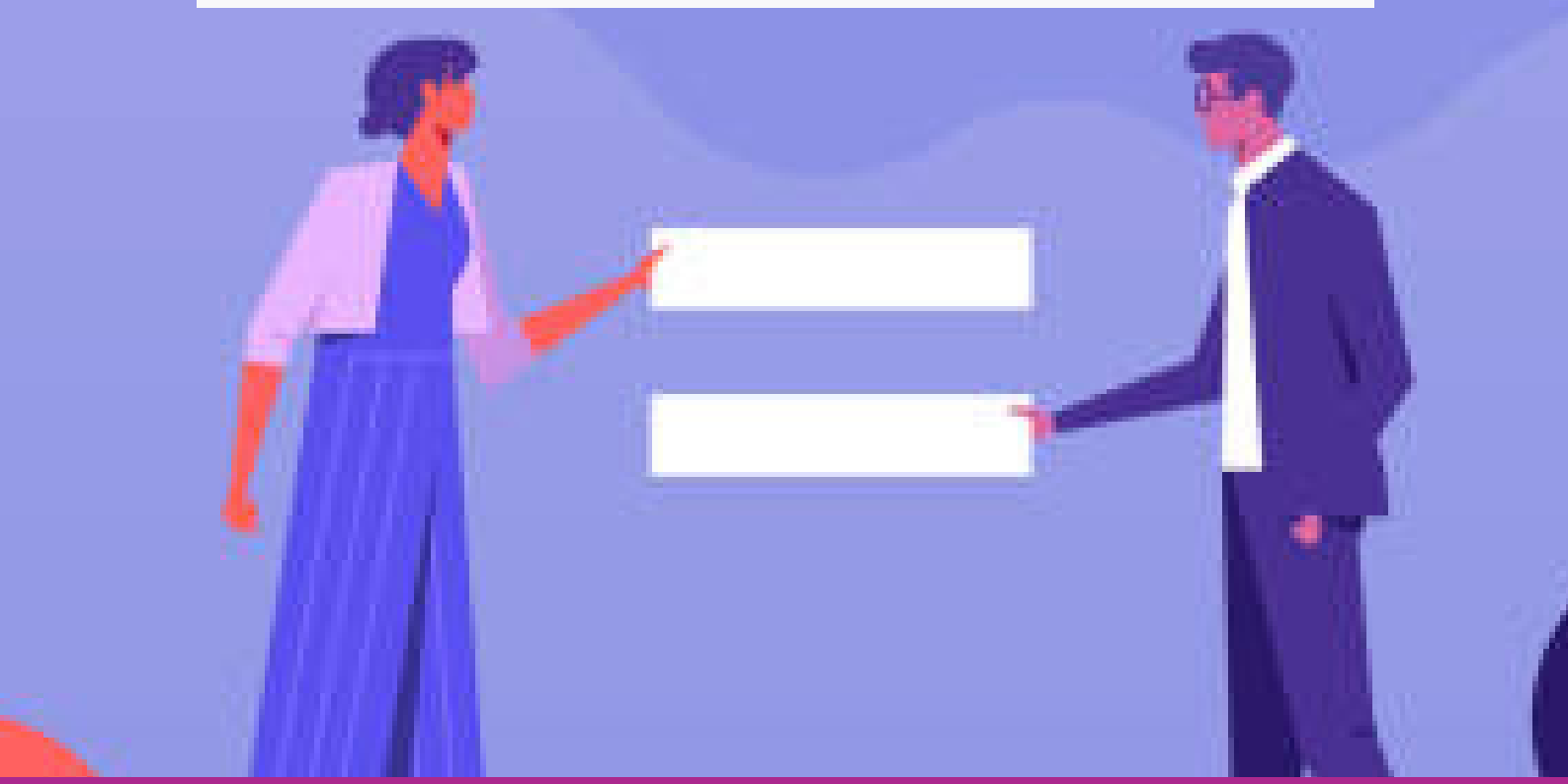
ويأتي هذا التدقيق في إطار جهود وحدة النوع الاجتماعي وحقوق الإنسان وحقوق الإنسان، وهذه الوحدة تمثل الآلية المؤسسية المكلفة بالعمل على تيسير عملية الإدماج للنوع الاجتماعي في الهيئة، والتي لم يكن لهذا العمل ان يتم دون الدعم المتواصل والمتابعة من فريق الوحدة، وجهودهن في تسهيل عمل الفريق في كافة مراحله بكل مهنية والتزام، مما أدى إلى تنفيذ التدقيق بحسب الخطة المتفق عليها وبجودة عالية. وعليه يقدم فريق التدقيق الشكر والتقدير إلى أ. رنا صلاح الدين لتعاونها وحسن مساندتها لعملية التدقيق. كما يتقدم الفريق بالشكر لكل من أ. نانسي رفيدي، وأ. إسراء الهباش، حيث بذل فريق الوحدة جهداً مميزاً كنقطة اتصال للتدقيق خلال كل مراحله، والتنسيق بين فريق التدقيق والهيئة.

ثالثاً: نطاق التدقيق التشاركي في المساواة بين الجنسين.

1. الأهداف
2. المنهجية
3. آلية التنفيذ
4. فريق التدقيق

الأهـداف

يهدف التدقيق التشاركي في المساواة بين الجنسين إلى (1) التحقق من مدى إدماج مفهوم المساواة بين الجنسين في السياسات الداخلية واللوائح التنظيمية وآليات عمل الهيئة؛ (2) توثيق الممارسات الإيجابية وتحديد الجوانب التي يمكن تطويرها لإدماج النوع الاجتماعي، وتقوية الدور المؤسسي للهيئة في تحقيق المساواة (3) رصد التحديات التي من شأنها ان تعيق ذلك في مجال مكافحة الفساد والتمكين للتصدي لها؛ (4) المساهمة في إيجاد خط أساس لإدماج المساواة بين الجنسين في الهيئة لمزيد من التقدم المستقبلي؛ (5) تسليط الضوء على الفرص لتطوير وتعزيز آليات وأدوات أكثر فعالية واستدامة لتطبيق المساواة بين الجنسين. على أن ينتج عن عملية التدقيق إعداد خارطة طريق لإدماج المساواة بين الجنسين في الهيئة بما يتلاءم مع استراتيجيتها وخططها المستقبلية ومع الأطر الوطنية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين.



المنهجية

تم اعتماد منهجية منظمة العمل الدولية التابعة للأمم المتحدة في التدقيق المؤسسي التشاركي في المساواة بين الجنسين، وهي منهجية تنتمي لفئة التدقيق الاجتماعي النوعي، وتجمع بين الأسلوب الكمي والنوعي في الدراسة وبالاعتماد على مصادر أولية وثانوية في جمع البيانات والمعلومات، كما وتقوم على مشاركة المستويات الوظيفية المختلفة في الهيئة وشركائها. وتعتمد هذه المنهجية على استخدام مجموعة من الأدوات مثل مراجعة الوثائق ، المقابلات، وورش العمل التي تتيح التعلم المؤسسي والنقاش واقتراح الأفكار التطويرية حول تحقيق المساواة وعدم التمييز.

وقد ركزت عملية التدقيق على الوحدات والإدارات العامة في هيئة مكافحة الفساد والدوائر والاقسام التابعة لها، وحظيت بمشاركة عالية من قبل طاقم العمل فكانت بمثابة فرصة مهمة لمناقشة قضايا المساواة بين الجنسين وعلاقتها بعمل الهيئة بشكل مخصص، وشجعت الموظفات والموظفين على التعبير عن رغبتهم في المزيد من تعزيز القدرات، وجاءت بعض التعليقات والعبارات التي شاركها الطاقم حول التدقيق كالاتي: " أول مرة بناقش في هيك مواضيع"،" نأمل عقد مثل هذه اللقاءات والنقاشات بشكل مستمر"،" هذه النقاشات للقضايا رائعة ومهمة لنا ولعملنا"، " الورش رائعة والنقاشات التي ركزت عليها، تمس حياتنا المهنية بشكل كبير"، " هذا التدقيق شكّل حالة في الهيئة"، ووصفوه أيضاً "بالثورة"، "ما يحصل في هذا التدقيق هو دعوة للتغيير تقوم على الاهتمام بالقيم والتطوير".

وقد شملت عملية التدقيق المراحل التالية:

- عقد مجموعة من اللقاءات التعريفية: تم خلالها مشاركة المنهجية، وطرح خطة العمل والتوافق عليها، إضافةً إلى تنفيذ لقاء مع الفئة العليا في الهيئة، ولقاء مع بقية الموظفات والموظفين. شارك في اللقاءين ما مجموعه 70 شخص (43موظف و24موظفة)، وموظف وموظفة من الشرطة الأروبية.
- المراجعة المكتبية: تضمنت الاطلاع على الوثائق والمستندات الأساسية والفرعية داخل الهيئة بهدف التعرف على المؤسسة من منظور وثائقي. وقام فريق التدقيق باستطلاع ومراجعة أكثر من 100 وثيقة تم تزويدهم بها من خلال وحدة النوع الاجتماعي وحقوق الإنسان. من أهمها؛ الخطة الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد، والخطة الاستراتيجية للهيئة، والهيكلية الإدارية، ونظام المتابعة والتقييم، وأدلة إجراءات العمل، والخطة التشغيلية لوحدة النوع الاجتماعي وحقوق الإنسان وحقوق الانسان، ومدونة السلوك، وقانون مكافحة الفساد، ودراسات تعزيز تدابير النزاهة والحوكمة وتحليل مخاطر الفساد في كل من : وزارة العدل (السجل العدلي، الطب الشرعي) وفي القطاع الصحي (التأمينات، العطاءات، وشراء الخدمة) ، وتقرير حول تعريف الفساد لدى النساء الفلسطينيات، وتعليمات التنظيم الإداري، إضافة لعدد من مواد التواصل والمواد الإعلامية، مثل منشورات الموقع الالكتروني، وصفحة الفيس بوك والمواد الإعلامية والترويجية، وصفحة المؤتمر الدولي السنوي 2022 (الملحق رقم (1) يبين الوثائق التي تمت مراجعتها تفصيلاً).

• استبيان الموظفين والموظفات: والذي هدف إلى استطلاع رأي الموظفين والموظفات بشأن انطباعاتهم/ن حول عملية إدماج المساواة بين الجنسين في الهيئة. وقد تفاعل 58 موظف وموظفة (30 ذكور، و28 إناث) من طاقم الهيئة معه؛ غالبيتهم من الفئة الفنية بنسبة 54.2%، يتبعها الفئة المساندة ونسبتهم 22%، و18.2% من الفئة العليا.

• المقابلات الفردية: والتي شارك فيها 48 موظف وموظفة (21 إناث، و27 ذكور) موزعين على مستويات العمل المختلفة في الهيئة، بهدف جمع معلومات حول الممارسات التي تتم في الهيئة والتعرف على معارفهم/ن وانطباعاتهم/ن حول قضايا المساواة بين الجنسين والإنجازات والتحديات في هذا المجال. (الملحق رقم (2) يبين المشاركات والمشاركين في المقابلات)؛

• ورش العمل: تم تنظيم وتنفيذ 4 ورش عمل، هدفت إلى إتاحة المجال لمشاركة وجهات النظر والمناقشة الجماعية حول قضايا المساواة بين الجنسين وعدم التمييز في عمل الهيئة. توزعت كالاتي:

3 ورش مع طاقم الهيئة (الفئة المساندة، الفئة الفنية، والفئة العليا)، شارك فيها 65 من طاقم الهيئة (27 إناث، و38 ذكور).

وورشة مع المؤسسات الشريكة للهيئة والتي شاركت بوجهة نظرها حول تحقيق المساواة بين الجنسين وإدماج النوع الاجتماعي في علاقات الشراكة مع الهيئة. شارك فيها 20 شخص من ممثلي وممثلات المؤسسات (13 نساء و7 رجال) (الملحق رقم (3) يوضح المشاركات والمشاركين في الورش)

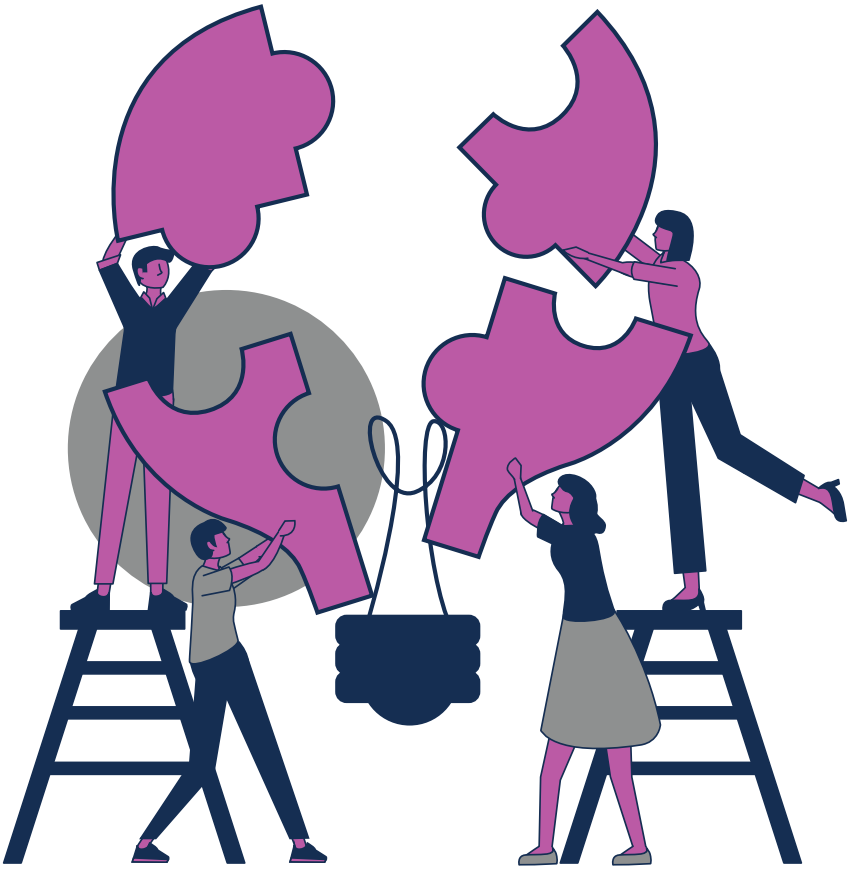
• المشاهدة: هدفت إلى رصد طبيعة بعض مرافق البنية التحتية، وقام فريق التدقيق بتفقد بعض المرافق الرئيسية بما فيها توزيع المكاتب، والمرافق الصحية، والاستقبال. كما تم تنفيذ زيارة لمبنى الهيئة الجديد لرصد جوانب القوة والتحديات التي قد تشكل محفز/معيق أمام النساء بشكل خاص والأشخاص ذوي الإعاقة خلال عمليات التبليغ، وتقديم شكوى والإدلاء بالإفادة، وقد تم فحص معايير الأمان والحماية. إضافةً إلى استعراض مزايا المرافق التي تحافظ على عناصر الخصوصية اللازمة لكل من النساء والرجال، لاقتراح توصيات حولها.

• لقاءات عرض النتائج الأولية: لقاء مع رئيس الهيئة لاطلاعه على أبرز النتائج والتوصيات، إضافة لتنظيم وتنفيذ 4 لقاءات لعرض النتائج لطاقم الهيئة، من مختلف المستويات الوظيفية، بغرض التحقق منها والحصول على التغذية الراجعة حولها، وقد شارك في هذه اللقاءات 66 شخص (33 موظفة، و33 موظف).

ويشكل هذا التقرير المرحلة النهائية لعملية التدقيق، إذ يوثق مسار العملية، ويقدم النتائج من ممارسات إيجابية، ويضيء على المجالات القابلة للتطوير والتحسين، إضافة إلى عرضه التوصيات التي تم توثيقها ضمن المجالات الخمس للتحليل والتطوير المؤسسي. وقد خضعت النتائج الواردة في هذا التقرير لعملية التحقق من خلال منهج التثليث . هذا ويعتبر التقرير التالي خط أساس للهيئة للرفع من إدماج المساواة بين الجنسين، ويمكن الرجوع إليه ومراجعته في المراحل التطويرية القادمة.

آلية التنفيذ

تم تنفيذ التدقيق في الفترة الممتدة بين أشهر كانون الاول 2022 وأيار 2023، وقد تم تنفيذ عملية جمع الوثائق ومراجعتها مكتبياً، وإجراء المقابلات وورش العمل وجاهياً في مكاتب هيئة مكافحة الفساد في رام الله، كما تضمنت عملية التدقيق أيضاً زيارة للمقر الجديد للهيئة (ما زال تحت الإنشاء). هذا وتطلب العمل على التدقيق تمديد الإطار الزمني، نتيجةً لإزاحة بعض الفعاليات نظراً لالتزام وانشغال طواقم الهيئة بفعاليات أخرى، مما أدى إلى تأجيل عدد من المقابلات ومواعيد الورش. أو نظراً لتعقيدات الوضع السياسي والتصعيد الإسرائيلي ضد الشعب الفلسطيني، التي أثرت على سير العمل بسبب أيام الحداد والإضرابات، بالإضافة إلى بعض التأخيرات الناجمة عن وقت تعميم استمارة التدقيق نظراً للحاجة لموافقات من الهيئة، ليتخلل ذلك حلول شهر رمضان المبارك، الذي تخف فيه وتيرة العمل بشكل عام.



فريق التدقيق

تشكل فريق التدقيق من 4 من ميسري التدقيق المعتمدين من منظمة العمل الدولية في إجراء التدقيق التشاركي وفق منهجيتها في تدقيق المساواة في النوع الاجتماعي:

أ. فاطمة ردايدة.

أ. حنان الجيوسي.

أ. فارس شاور.

أ. فاطمة بطمة.

رابعاً: النتائج والتوصيات الرئيسية

1. الممارسات الايجابية.
2. مجالات للتحسين والتطوير.
3. التوصيات الرئيسية.

الممارسات الإيجابية

- وجود إرادة سياسية بالعمل على إدماج النوع الاجتماعي، متمثلة بقرارات رئيس الهيئة الحالي وبمساندة الفئة العليا بالعمل على تفعيل وحدة النوع الاجتماعي وحقوق الإنسان. وبتنفيذ التدقيق التشاركي، الذي يعتبر نقطة تحول إيجابية على المستوى السياساتي في العمل الممنهج، وهي بمثابة إعلان رسمي لانطلاق الهيئة في مسارها للإدماج، مع مركزية التزام الهيئة بالعمل على تضمين نتائجه وتوصياته في الخطط وإجراءات العمل.
- تعمل وحدة النوع الاجتماعي وحقوق الانسان وفق فكر ومنهج عمل يقوم على التخطيط الواعي لأهمية بناء قدرات النوع الاجتماعي لطاقم الهيئة، فتم إدراجه كمكون أساسي على الخطة التنفيذية للوحدة، و تم تنفيذ بعض الورش التدريبية واللقاءات التوعوية من خلال عدد من المشاريع والشراكات التي استهدفت طاقم الهيئة بشكل خاص، او شارك فيها عدد من طاقم الهيئة، حول مفاهيم النوع الاجتماعي وربطها بمكافحة الفساد، كما أن الخلفية الأكاديمية والعملية لعدد من الموظفات والموظفين قانونية وحقوقية، هذه ساهمت في وجود معرفة أساسية بمفاهيم وتحليل النوع الاجتماعي ضمن عدد من الطاقم، وهذه تفتح طريق ممهد للعمل على منهجية لبناء قدرات النوع الاجتماعي بشكل مرتبط بدور الهيئة واختصاصات عملها.

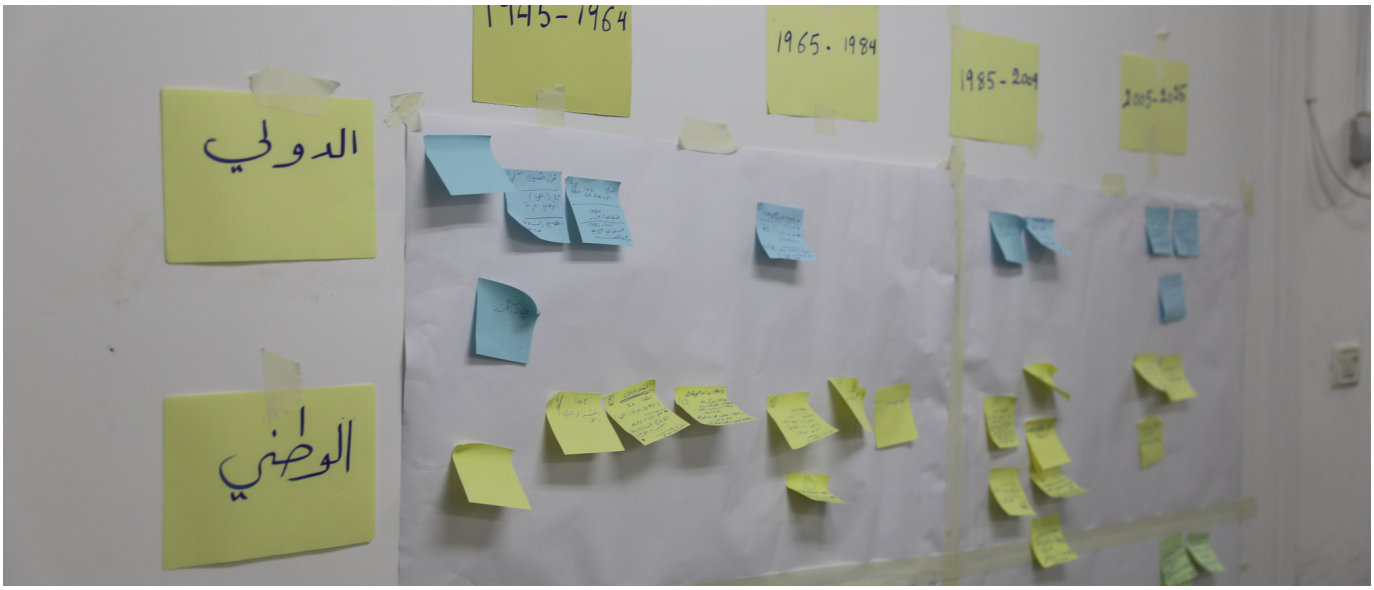
- تطوير الخطة الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد، وفق نهج حقوقي تشاركي وتحديد أخذ منظور النوع الاجتماعي بالاعتبار من عوامل نجاحها، يعتبر مدخلا للعمل على قضايا النوع الاجتماعي كقضايا جوهرية في مكافحة الفساد.
- قامت وحدة النوع الاجتماعي وحقوق الإنسان وبالتنسيق مع الإدارات والوحدات ذات العلاقة بتنفيذ عدد من التدخلات الهادفة ذات التأثير الإيجابي على إدماج النوع الاجتماعي، منها استهداف النساء في ورش التوعية حول تعزيز النزاهة ومكافحة الفساد، والعمل مع عضوات الهيئات المحلية ووحدات النوع الاجتماعي ومؤسسات المجتمع المدني لأخذ دور أكثر فاعلية في مكافحة الفساد، إن هذه التدخلات والممارسات وإن كانت محدودة النطاق تعتبر من الممارسات الإيجابية، التي تسهم بتسليط الضوء وبشكل عملي على أهمية إدماج ومأسسة النوع الاجتماعي في مختلف جوانب عمل الهيئة و إجراءاتها.
- تعمل الدائرة الإعلامية في الهيئة بشكل واع على تقديم أهمية أدوار وأصوات كل من النساء والرجال في تعزيز النزاهة ومكافحة الفساد، فتظهر النساء جنباً الى جنب مع الرجال على المنصات الإعلامية (التقليدية والإعلام الاجتماعي)، سواء كمهنيات ومختصات يشاركن في الأنشطة والفعاليات المؤسسية التطويرية وفي الميدان. كما يتم بث رسائل الهيئة عبر أصوات كل من النساء والرجال ضمن المواد التوعوية والترويجية. إن مثل هذه الممارسات تعكس دور الهيئة في توضيح أثر الفساد على مختلف الفئات، إضافة لدورها في التغيير المجتمعي من خلال تقديم النساء كشريكات أساسيات في مكافحة الفساد والمسؤولية الجماعية للتصدي له.

- تشغل النساء مناصب وظيفية مختلفة في الهيئة منها على سبيل المثال: مستشارة، مديرة عامة، رئيسة وحدة ، مديرة، كما تقوم باعمال التحري وجمع الاستدلالات، والنساء ممثلات في العديد من اللجان، كما أن وحدة النوع الاجتماعي وحقوق الإنسان ممثلة في لجان وفرق عمل مرتبطة بالعمل التقني والإداري للهيئة، هذا التواجد للنساء من ذوات الكفاءة والمهنية والالتزام في كافة المستويات من شأنه أن يساهم في تطوير اليات شمولية في صنع القرار، وتعزيز ثقافة مؤسسية تقوم على التنوع والمشاركة.
- اعتراف من قبل الموظفين والموظفات بمهنية النساء وجديتهن في العمل، وأنهن موضع ثقة ولديهن القدرة على الإنجاز وبدقة عالية، وعلى درجة عالية من التنظيم.

مجالات للتحسين والتطوير

- ·بين التدقيق أن قضايا النوع الاجتماعي والفساد بحاجة لمزيد من الرصد من خلال تنفيذ المزيد من الدراسات التحليلية أشكال وأثار الفساد الأكثر إضراراً بمصالح النساء والمجموعات المهمشة، حيث لا تزال قضايا النوع الاجتماعي في منظومة مكافحة الفساد منطقة ضبابية، كما أنها لا تظهر بشكل جلي في تركيز تدخلات الهيئة كقضايا جوهرية ولا زالت غالبية التدخلات تقوم على الأنشطة التوعوية التي لا يمكن إغفال أهميتها، إلا أن النقص في البيانات والمعلومات، مع إحجام النساء عن المشاركة، يعتبر عاملاً محدداً في عملية إدماج النوع الاجتماعي.
- بيّن التدقيق الحاجة لتعزيز الخبرة المتخصصة في مجال النوع الاجتماعي والنزاهة والشفافية ومكافحة الفساد، الأمر الذي يتطلب تعميق المعرفة بمفاهيم عملية إدماج النوع الاجتماعي وكيف يمكن العمل عليها، وتوضيح أهميتها وارتباطها بعمل الهيئة، على ان تشمل عملية التعلم هذه كافة الموظفات والموظفين، إضافة لتزويدهن/م بأدوات التحليل والإدماج المرتبطة بمجالات عمل الهيئة بشكل عام، والعمل المتخصص لكل موظف وموظفة. حيث إن عدم قدرة الطاقم على فهم عملية الإدماج وعلاقتها بالعمل المتخصص للموظف/ة والمطلوب منه/ا، يؤدي للشعور بالارتباك والإحباط لدى الطاقم، بالتالي قد يسبب الإحجام عن المشاركة الفاعلة وإيلاء العملية الاهتمام الكافي.

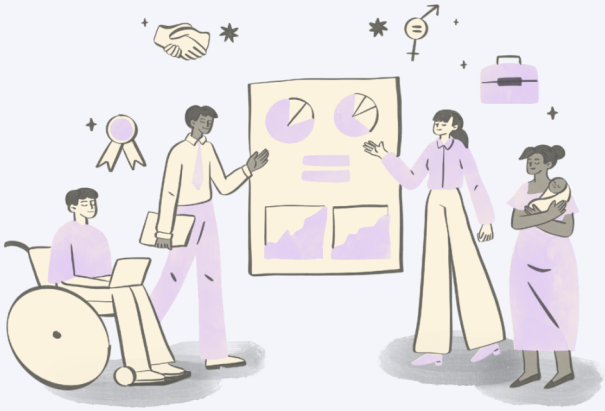
- تحليل النوع الاجتماعي ليس متطلباً أساسياً في عمليات تصميم وتنفيذ برامج الهيئة، فلا يتم رصد وتحديد الفروق في أثر التدخلات المختلفة على كل من النساء والرجال، بما فيها التوعية حول جرائم الفساد مثل الرشوة، الواسطة والمحسوبية، إساءة استعمال السلطة. كما أن استخدام البيانات المصنفة في تقارير ومنشورات الهيئة محدودة وتقدم بشكل غير متسق. وحيث ان عملية تعزيز النزاهة ومكافحة الفساد هي قضية حقوقية نوعية، توفير المزيد من الأدلة والبيانات من شأنه زيادة الفاعلية في العمل عليها، كما أن غيابها او نقصها سيشكل معيقاً لتحقيق أهداف الهيئة في تطوير حلول مستدامة لمكافحة الفساد واستثمار أفضل للموارد، إضافة لأن عدم تنفيذ تحليل النوع الاجتماعي قد يضع الهيئة في مواجهة أثار غير مرغوبة على المجموعات المهمشة والمتضررة من الفساد.
- رصد التدقيق الحاجة لتطوير منهج ومسار تدريبي واضح لطاقم الهيئة، بحيث يكون مرتبط بمسار مهني محفز، على أن يتضمن ذلك مراجعة وتطوير معايير الاختيار والترشح للدورات التدريبية والمهمات الخارجية لتكون أكثر شمولية وخاضعة لمبدأ تكافؤ الفرص، من خلال إشراك الطاقم في نقاشها وتطويرها باستمرار، كما رصد التدقيق أن هناك تصور لدى عدد من الموظفات والموظفين أن فرص التدريب والتدريبات الخارجية بشكل خاص، محصورة ضمن فئة معينة، وهذا قد يسبب شعوراً بالإحباط، خاصة مع محدودية فرص التقدم الوظيفي، كما يعتبر ذلك معيقاً لتطبيق منهج عمل يقوم على تحقيق المساواة وعدم التمييز.
- هناك تصور بوجود حاجة لتطوير الثقافة المؤسسية لتكون أكثر ترحاباً وانفتاحاً على مشاركة كافة المستويات الوظيفية في عمليات التعلم وتبادل الأفكار، بما فيها الفئة الشابة والموظفات والموظفين الجدد، من خلال تنظيم أنشطة تشاركية وتشجيع المبادرات الإبداعية بشكل خاص تلك التي تسهم في تعزيز المساواة وتطور مسار إدماج النوع الاجتماعي.



التوصيات الرئيسية

- تطوير سياسة خاصة بإدماج النوع الاجتماعي في الهيئة، تنطلق من أهمية تطبيق أدوات المساواة بين الجنسين للمساهمة في تطوير حلول أكثر استدامة في الحد من الفساد، وتكون بمثابة موجه لعملية الإدماج . ويتم من خلالها تحديد الأولويات، وتطوير خطة شاملة لإدماج النوع الاجتماعي في الهيئة مع توضيح المفاهيم والأدوات، والأدوار وآليات المتابعة والمساءلة.
- تصميم وتنفيذ برنامج متخصص لبناء القدرات والكفاءات في إدماج النوع الاجتماعي خاص بعمل هيئة مكافحة الفساد ومرتبط بعملياتها الأساسية. على أن يصمم بناءً على تحديد احتياجات واختصاصات عمل الموظفات والموظفين من كافة المستويات ويشمل أيضاً أدوات خاصة بالفئة العليا.
- تعريف الموظفات والموظفين بإدماج النوع الاجتماعي كأداة تنموية حقوقية تعنى بكلا الجنسين من طواقم المؤسسة والمجموعات التي تخدمها، وتوضيح أهميتها لتحقيق أهداف الهيئة، ومعالجة اي خلط أو تصورات غير دقيقة حولها قد تكون سبب في عرقلة أو مقاومة الالتزام بها.

- اعتماد تحليل النوع الاجتماعي كجزء لا يتجزأ من مراحل تصميم وتنفيذ المشاريع والتدخلات التي تطورها الهيئة، سواء كانت منفذة بالشراكة أو تلك التي تقوم الهيئة بتنفيذها بشكل مستقل، ودعوة الشركاء للمشاركة في عمليات التحليل، مع أهمية تطوير نماذج مبسطة لتنفيذ التحليل والإدماج النوع الاجتماعي على مستوى التصميم، التنفيذ والمتابعة والتقييم، وتقديم التهيئة الكافية للطاقم حول كيفية استخدامها.
- تطوير وتحديث خطاب الهيئة ليتضمن وبشكل صريح التزامها بالعمل على إدماج النوع الاجتماعي كأداة من أدوات تحقيق المساواة وتطبيق مبدأ تكافؤ الفرص، إضافةً لتطوير مجموعة من الرسائل الهادفة حول هذه التوجهات بمشاركة المؤسسات الشريكة، واستخدام منصاتها لإطلاق هذه الرسائل.



- مراجعة أدلة الاجراءات الإدارية والفنية والعمل على إعادة صياغتها بطرق تأخذ بالاعتبار قضايا النوع الاجتماعي إدارياً وفنياً، وتدريب الطواقم على كيفية تنفيذها، وتجريب هذه الأدلة وإخضاعها للتقييم بفحص أي أضرار قد تترتب على تطبيقها على كل من موظفات وموظفي الهيئة، أو المجموعات التي تعمل معها الهيئة، وإدراج التدابير اللازمة لمنع أي ضرر من تطبيقها، ومتابعة تنفيذها.

خامساً: المخرجات والتوصيات المخصصة لمجالات التدقيق التشاريكي الخمس

1. قضايا المساواة بين الجنسين في سياق عمل الهيئة والخبرات في ادماج النوع الاجتماعي والكفاءات الموجودة في الهيئة وبناء القدرات.
2. السياسة، الاستراتيجيات والخطط، دورة البرنامج، أنظمة المتابعة والتقييم والموازنات، الشركاء.
3. إدارة المعلومات والمعارف حول المساواة بين الجنسين داخل الهيئة والمتجسدة في منتجاتها وصورتها العامة.
4. اتخاذ القرار فيما يتعلق بالمساواة، التعيين والموارد البشرية والسياسات الحساسة للنوع الاجتماعي في الهيئة.
5. وجهات نظر الموظفات والموظفين في الهيئة حول تحقيق المساواة للنوع الاجتماعي.

1. قضايا المساواة بين الجنسين في سياق عمل الهيئة والخبرات في ادماج النوع الاجتماعي والكفاءات الموجودة في الهيئة وبناء القدرات.

تتطلب عملية إدماج ومأسسة أدوات النوع الاجتماعي لتحقيق المساواة بين الجنسين توفر المهارات والكفاءات اللازمة لإدارة عملية الإدماج في مختلف اختصاصات وعمليات الهيئة بكفاءة، كما تكمن أهمية بناء المهارات والكفاءات المطلوبة للإدماج لتطوير لغة عمل مشتركة ضمن المستويات الوظيفية المختلفة.

أشار 76.2% من المستطلعة أراءهم/ن في استمارة التدقيق إلى مشاركتهم/ن في تدريب على التوعية بمفاهيم النوع الاجتماعي، 52% منهم/ن شارك/ت في تدريب حول التحليل في النوع الاجتماعي.

الممارسات الإيجابية

- تعمل الهيئة على تعزيز النزاهة والشفافية ومكافحة الفساد كجزء من منظومة تنموية وطنية وإقليمية ودولية. تلتزم فيها اليهئة بالأطر الوطنية والدولية لحقوق الإنسان التي انضمت إليها دولة فلسطين، بما فيها أهداف وغايات التنمية المستدامة، وخاصة الهدف 16، الذي يُنظر إليه على أنه أساسي لتحقيق الأهداف الأخرى للتنمية المستدامة، مثل الهدف 5، الذي يتعلق بالمساواة بين الجنسين.
- تشارك الهيئة في النقاشات الوطنية الهادفة لتعزيز وتطوير عملية التنمية على مستوى فلسطين عامةً، مثل المشاركة في تطوير الخطط الاستراتيجية الوطنية، القطاعية وعبر القطاعية، منها خطة المساواة بين الجنسين، والنقاشات الوطنية حول الموازنات المستجيبة للنوع الاجتماعي، تعتبر هذه المشاركات فرصة ونقطة دخول مهمة لتعزيز الربط بين عمل الهيئة على مكافحة الفساد وتحقيق المساواة بين الجنسين، كما أن للهيئة مشاركات في النقاشات على المستوى الإقليمي الهادفة لتعزيز دور النساء في مكافحة الفساد، هذه من شأنها تعزيز دور الهيئة في قيادة مبادرات على هذا المستوى، إضافة لإتاحة الفرصة لتبادل التعلم حولها.
- لزيادة مشاركة النساء في مكافحة الفساد و تعزيز دورهن في رصده والإبلاغ عنه، تقوم الهيئة من خلال وحدة النوع الاجتماعي وحقوق الإنسان وبالتنسيق مع بقية الإدارات والوحدات، بتنفيذ وتيسير مجموعة من الأنشطة مع المؤسسات النسوية، والنساء في المؤسسات الرسمية (المدنية والأمنية)، وفي الهيئات المحلية (عضوات ورئيسات)، لتعزيز الفهم حول قضايا الفساد وعلاقتها بالنوع الاجتماعي، والتشاور لتطوير أدوات أفضل للتعامل معها.

- لتحقيق هدفها في تفعيل الهياكل الرقابية بما فيها وحدات النوع الاجتماعي في المؤسسات الرسمية، ووعياً بالدور الذي يمكن أن تقوم به هذه الوحدات في تعزيز النزاهة والشفافية، تعمل الهيئة بشكل هادف مع الوحدات لتمكينها وتوعيتها بالفساد وأثره على المساواة بين الجنسين الاجتماعي، من خلال تنظيم التدريبات وحلقات النقاش حول الفساد والنوع الاجتماعي.
- بينت المقابلات والورش مشاركة عدد من موظفات وموظفي الهيئة في تدريبات أساسية حول النوع الاجتماعي، والعنف المبني على النوع الاجتماعي، والنوع الاجتماعي والقانون، من خلال البرامج التي تنفذها الهيئة بتنسيق وتنظيم من وحدة النوع الاجتماعي وحقوق الإنسان مع الشركاء، كما اكتسب عدد من الكادر بعض المعرفة بمفاهيم النوع الاجتماعي من خلال خبرات عملية سابقة.
- بينت ورش العمل وجود معرفة بسياق المساواة والنوع الاجتماعي على المستوى الوطني والدولي والمؤسسي، وبشكل خاص ضمن الفئة العليا، مثل المعرفة بالعهدين الدوليين لحقوق الأنسان، واتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد النساء، والنصوص الواردة في القانون الأساسي الفلسطيني، ومؤتمر بيجين، وأهداف التنمية المستدامة، والقرارت والسياسات والاستراتيجيات والبنى المؤسسية التي تم تطويرها منذ تأسيس السلطة، إلى جانب اثار النكبة والانتفاضات وغيرها من الأحداث التي نجمت عن احتلال فلسطين؛ على حقوق وأدوار ومشاركة النساء. وتعتبر هذه المعرفة نقطة قوة ومدخلا مهما لقيادة عملية إدماج النوع الاجتماعي، من خلال تطوير توجيهات وسياسات مسترشدة بهذه الآليات، كما ان من شأنها أن تكون محفزا للفئة العليا للانخراط في عملية الإدماج بثقة أكبر.

- وضعت وحدة النوع الاجتماعي وحقوق الإنسان بناء قدرات النوع الاجتماعي كأولوية ومكون أساسي في خطتها التشغيلية، وتعمل على ذلك بشكل ممنهج، وقد باشرت الوحدة على تنفيذ هذه الخطة من خلال:

1. تطوير استمارة "لتقييم الاحتياجات التدريبية من منظور حقوق الانسان والنوع الاجتماعي لدى هيئة مكافحة الفساد"، وقد تضمنت خطة الوحدة تقسيم موظفات وموظفي الهيئة لمجموعات ومراحل، وقد بدأ العمل فعليا على تنفيذ ورش تدريبية لطاقم الهيئة، كخطوة أساسية في تعزيز الوضوح المفاهيمي حول النوع الاجتماعي وإدماجه.
2. تنفيذ التدقيق التشاركي كأداه من أدوات رصد القدرات والكفاءات، إضافة لكونها أداة للتعلم المؤسسي حول إدماج النوع الاجتماعي كمقاربة للتطوير، وقد كان لها أثراً مباشراً في خلق الاهتمام والانخراط في النقاشات أثناء تنفيذها، كما أن مخرجاتها ستكون بمثابة موجه لتنظيم العمل بشكل ممنهج على عملية بناء القدرات المؤسسية.
3. وقد رصد التدقيق أن العمل الحثيث لوحدة النوع الاجتماعي وحقوق الإنسان في على تنفيذ خطتها، ساهم في كسبها لثقة الفئة العليا ودعمها التام لعملها، والتعاون من قبل بقية الوحدات والإدارات، وهذا من شأنه تعزيز عملية الإدماج وتشجيع الطاقم على المشاركة فيها.

4. تضمنت وثيقة "رؤية وتصورعن وحدة النوع الاجتماعي وحقوق الإنسان وحقوق الانسان لدى هيئة مكافحة الفساد خلال 2021-2023" في هدفها الأول بناء قدرات طاقم الوحدة النوع الاجتماعي وحقوق الإنسان، فأدرجت عدد من التدريبات التي من المتوقع أن تمكن طاقم الوحدة من تطوير مجموعة من المهارات اللازمة لتيسير عملية الإدماج ومتابعتها. من هذه التدريبات: التحليل والتخطيط والمتابعة والتقييم، وإعداد التقارير والموازنات والأوراق السياساتية المستجيبة للنوع الاجتماعي، هذه تعتبر من نقاط القوة والمداخل التي من شأنها رفع كفاءة فريق الوحدة في إدماج النوع الاجتماعي، خاصة إذا تم تصميم وتنفيذ عملية بناء قدرات الوحدة لتكون مرتبطة ارتباطاً جلياً بالعمل المتخصص للهيئة والمهام الوظيفية، وطبيعة عملها عبر القطاعية.

جوانب للتحسين والتطوير

- رصد التدقيق الحاجة لتطوير فهم موحد حول مفهوم إدماج النوع الاجتماعي والمفاهيم ذات العلاقة وربطها بالعمل على تعزيز النزاهة ومكافحة الفساد مثل (التمييز الضمني، تقاطع العوامل والتهميش، والتمكين، والعدالة والمساواة، والحاجات العملية والاستراتيجية، وعلاقات النوع الاجتماعي) وغيرها من المفاهيم ذات العلاقة من خلال أمثلة عملية مرتبطة بعمل الهيئة، لأهمية ذلك في جسر الفجوة بين التصورات الذاتية حول العملية، والمعرفة الحقيقية بها والمبنية على أطر مفاهيمية وتحليلية متخصصة، فقد رصد التدقيق استخدام عبارات مثل " نحن نطبق القانون والقانون لا يميز بين النساء والرجال"، " لا يوجد تمييز في اجراءاتنا"، " "هذه مفاهيم دخيلة على ثقافتنا، وتضر مجتمعنا"، هذه التصورات قد تشكل معيقا لعملية الإدماج.
- رغم وجود خبرات سابقة في إدماج النوع الاجتماعي لدى عدد من الموظفات والموظفين، إلا أن ذلك لم ينعكس في أدوات العمل الحالية، مثل أدلة الإجراءات، وإعداد التقارير، قد يكون ذلك ناجماً عن نقص في المهارات والمعارف اللازمة، أو أن هناك حاجة للتوجيهات باستثمارها، الأمر الذي قد يكون محفزاً للمشاركة في عملية الإدماج.
- لازال هناك نقص في أدوات وأدلة العمل على مكافحة الفساد بمنظور النوع الاجتماعي، هذا قد يستدعي العمل على تطوير أدوات إدماج متخصصة وأدلة إرشادية لبناء القدرات المؤسسية في هذا المجال. قد تقوم الهيئة بتطوير رزمة عمل متخصصة وشاملة لإدماج النوع الاجتماعي في عملها وبما ينسجم مع السياق في فلسطين، إضافة إلى أن قيام الهيئة بتطوير مثل هذه الأدوات يعتبر مساهمة مهمة منها في إثراء بناء قدرات النوع الاجتماعي لآليات مكافحة الفساد على مستوى الإقليمي والدولي أيضا.

- بين التدقيق أهمية تطوير قدرات طاقم الهيئة على تشخيص وتحديد قضايا النوع الاجتماعي في عملياتها الأساسية، إضافة لأهمية رفع وعي الطاقم بالمعتقدات والأفكار والتحيزات الشخصية والأحكام المسبقة التي يحملها كل منهم/منهن اتجاه كل من النساء والرجال، لأهمية ذلك في:

1. تعزيز التواصل بين الطاقم حول النوع الاجتماعي في عمل الهيئة.
2. تواصل الطاقم مع النساء والرجال، والمؤسسات خلال العمل على تصميم وتنفيذ الأنشطة التوعوية وزيادة القدرة على التأثير في هذه المجموعات.
3. تطوير اجراءات عمليات إدارة الشكاوى والتحري وجمع الاستدلالات، بحيث تأخذ قضايا النوع الاجتماعي بالاعتبار في مراحلها المبكرة، هذا من شأنه المساهمة في زيادة فاعلية العمل، كما من المتوقع أن تسهم في الوقاية من أي اضرار قد تلحق بالطاقم والمؤسسة، و/ أو أطراف العلاقة في قضايا الفساد، نتيجة عدم إيلائها القدر اللازم من الاهتمام، و/ أو الوعي بآثارها على مسار العمل.

- عبّر طاقم وحدة النوع الاجتماعي وحقوق الإنسان عن حاجته لمزيد من المعرفة والأدوات لإدماج النوع الاجتماعي في عمل الهيئة، نظراً لحداثة التجربة في العمل على قضايا النزاهة والشفافية ومكافحة الفساد بمنظور النوع الاجتماعي، هذا يتطلب تصميم مسار لبناء القدرات متخصص لفريق الوحدة، بحيث يمكنه من توجيه عملية التعلم حول إدماج النوع الاجتماعي والإشراف عليها.

التوصيات

- إدراج التوعية بالنوع الاجتماعي والمفاهيم ذات العلاقة بعمل الهيئة كجزء من التهيئة التي على كل موظف/ة أن يمر بها ضمن البرامج التطويرية والتدريبية المختلفة التي تنفذها الهيئة.
- إعادة تطوير مخطط سير العمليات الرئيسية والفرعية للهيئة والهادفة للوقاية من الفساد وتعزيز النزاهة وإنفاذ القانون من منظور النوع الاجتماعي، وإدراج توضيح لجوانب الإدماج الفعال للنوع الاجتماعي في مسارات عمل الهيئة، وعلى مستوى النتائج المتوقعة، خاصة أن الهيئة طورت خطتها وفق منهج يقوم على الإدارة بالنتائج، بحيث يكون هذا المخطط متاح لكافة موظفات وموظفي الهيئة في كل المستويات والاختصاصات، وبشكل يتيح مناقشته والعمل على تطويره باستمرار.
- تنفيذ تدريب مدربين لعدد من موظفي وموظفات الهيئة حول أدوات إدماج النوع الاجتماعي في مجالات عمل الهيئة في مكافحة الفساد وتطوير قدرات الشركاء والمجموعات المستهدفة بعمل الهيئة، لتوطين الخبرات مؤسسياً في العمل على التوعية والتعريف للطواقم بقضايا النوع الاجتماعي وأهمية العمل وفق منهج يقوم على الإدماج والتمكين.

- تصميم وتنفيذ برنامج لبناء القدرات في النوع الاجتماعي ومصمم خصيصا لمهام عمل الموظفات والموظفين في الهيئة ومرتبط بمهام العمل المتوقع من كل موظف وموظفة القيام بها ضمن هذه العمليات الأساسية والفرعية لعمل الهيئة، على أن:

1. يشمل البرنامج المذكور أعلاه الإدارة العليا والمتوسطة، ويركز على التوجهات والمهارات العملية في الادماج ولا يقتصر على المعرفة المجردة، كما يأخذ بالاعتبار التفاوت في التخصصات المهنية والعلمية بين الموظفات والموظفين ويصمم لينفذ بناء على نظام التدريب من خلال العمل، وتطوير المنهاج التدريبي الخاص بالبرنامج ليكون عبارة عن رزمة من أدوات العمل والأدلة الإرشادية.
2. أن يتضمن البرنامج أدوات لقياس أثره على جوانب العمل المؤسسي واستخدام مؤشرات مثل تحسن الأداء، والقدرات (معارف ومهارات)، وزيادة الإنتاجية، والمبادرات الإبداعية، والثقة في النفس والقدرة على التواصل والتأثير، وكفاءة الهيئة في التعامل مع قضايا الفساد ذات الأثر على النوع الاجتماعي، وغيرها من المعايير، وإتاحة هذا المورد/ البرنامج التدريبي عبر وسائل التواصل الاجتماعي للهيئة، أو ضمن منصة خاصة للتدريب نظرا لتوجه الهيئة لأتمتة أنظمة العمل.

2. السياسة، الاستراتيجيات والخطط، دورة البرنامج، أنظمة المتابعة والتقييم والموازنات، الشركاء.

مأسسة النوع الاجتماعي وإدماجه بشكل ممنهج في عمل الهيئة تتطلب بالإضافة للإرادة السياسية المعلنة، التزام وإجماع مؤسسي، إضافة إلى تعليمات وتوجيهات ملزمة لكافة الموظفات والموظفين مع وجود أدوات للمساءلة حولها، مما يتطلب أيضاً وجود إطار سياساتي منظم وموجه لعملية الإدماج، معمم على كافة الموظفات والموظفين. وقد أشار تحليل استمارة التدقيق أن 50% من الاجابات ترى أن تطوير سياسة خاصة بإدماج النوع الاجتماعي في الهيئة مهم جداً لتحقق أهدافها الاستراتيجية والعملية، و34.5% يرى أن أهميتها محدودة، في حين أن 8.5% فقط من الإجابات رأت أنها غير مهمة على الاطلاق، و6.9% لا يعرف مدى أهميتها.

كما أن التدخلات التنموية التي تقوم الهيئة بتطويرها وتنفيذها من خلال البرامج والمشاريع توفر فرصة مهمة لإدماج النوع الاجتماعي، والتي يمكن للهيئة استثمارها لإحراز تقدم يمكن قياسه في عملية الإدماج، من خلال وضع تجارب النساء والرجال من المجموعات المتضررة من الفساد في صميم هذه التدخلات، جاعلة منها أدوات لتحقيق المساواة وعدم التمييز، وبطرق تمكن الهيئة من المساهمة في توفير الحقائق حول آثار الفساد على كل حقوق ومطالب كل من النساء والرجال والأولاد والبنات، أمام الشركاء والجهات المسؤولة لتسهم في تطوير حلول أكثر استدامة.

الممارسات الإيجابية

- رغم عدم وجود سياسة مكتوبة ومعممة على طواقم الهيئة حول عملية الإدماج للنوع الاجتماعي، رصد التدقيق التزام سياسي قوي وعلى أعلى مستويات الهيئة، ممثلا برئيس الهيئة والفئة العليا بما فيها الطاقم الاستشاري، وقد انعكس هذا الالتزام على التوجيهات بتفعيل وحدة النوع الاجتماعي وحقوق الإنسان، وتقديم الدعم والتسهيلات لها للمضي في تنفيذ خطتها من كافة مستويات العمل في الهيئة.
- تضمنت استراتيجية الهيئة 2021-2023، نتيجة خاصة بالنوع الاجتماعي وحقوق الانسان، وتضمنت في عدد من محاور التحليل والتدخلات؛ أنشطة من شأنها تعزيز منظور النوع الاجتماعي في الهيئة، فيما تضمنت الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد 2020-2022، في تحليل الواقع بعض البيانات والاحصائيات حول واقع النساء في فلسطين، خاصة فيما يتعلق بالمشاركة في الحياة العامة وصنع القرار، والقوى العاملة ونسب البطالة، وإظهار العلاقات بينها والفساد، وهذه تعتبر من الممارسات الإيجابية التي تعكس اثر الفساد على النساء وحقوق المجموعات المجتمعية المختلفة وفرصها في المشاركة العامة.
- ضمن خطتها الاستراتيجية عبرت الهيئة بشكل صريح عن أن المواطن الفلسطيني وحقوقه وكرامته وأمواله هي محور عملها واهتمامها ساعية إلى تقديم أفضل أداء ممكن، في دولة خالية من الفساد يعيش فيها الفلسطينيين برخاء وكرامة، هذا الهدف يعتبر من المداخل الهامة لإدماج النوع الاجتماعي في عمل الهيئة، والاستناد إليه في توضيح الرابط الوثيق بين أهداف الهيئة في تعزيز الشفافية والنزاهة ومكافحة الفساد، والمساواة بين الجنسين.

- أشارت مراجعة الخطة الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد، إلى أن منهجية التخطيط التي اعتمدتها الهيئة في إعداد خطتها الاستراتيجية فيها من الأسس التي تعزز عملية الإدماج للنوع الاجتماعي والمفترض أن تنعكس على التنفيذ. من هذه الأسس اعتماد نهج التخطيط التشاركي، والقائم على حقوق الأنسان، واعتبار تضمين قضايا النوع الاجتماعي من محددات النجاح لهذه الخطط، إضافة لإدراج نتيجة أساسية لمعالجة النوع الاجتماعي وبشكل صريح لتضمين قضايا النوع، وهذه من الممارسات الإيجابية التي يمكن إرفاقها بإرشادات توضح كيفية انعكاسها في محاور الخطط بما فيها أدوات التنفيذ والمتابعة والتقييم.
- تم إعداد برنامج (النوع الاجتماعي وحقوق الأنسان) بالاستناد للخطة الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد، يهدف هذا البرنامج للترويج لأهمية النوع الاجتماعي في مكافحة الفساد وتعزيز النزاهة، وتوضيح العلاقة بين حقوق الانسان ومكافحة الفساد، وينفذ البرنامج بالتعاون مع مختلف المؤسسات والقطاعات ذات العلاقة.

- تستهدف الهيئة كل من النساء والرجال في برامج التوعية حول النزاهة والشفافية ومكافحة الفساد، سواء في المؤسسات الخاضعة، أو المستفيدات والمستفيدين من هذه المؤسسات، وقد تضمنت أنشطة خطة التوعية في برنامج الحكم المحلي الأعداد المستهدفة مصنفة حسب الجنس والفئة العمرية، إن إدراج النساء بشكل صريح وباستهدافات محددة في فعاليات التوعية، من شأنه مساعدة الهيئة على تطوير مؤشرات كمية ونوعية لمشاركة النساء والمجموعات المهمشة الأخرى في أنشطة وفعاليات التوعية، التي تعتبر مدخلا لتعزيز المشاركة الفاعلة والمتكافئة لكل من النساء والرجال في مكافحة الفساد لكونها:

1. تعتبر فرصة ومدخل ليس فقط لنشر الوعي لكن لفتح قنوات اتصال مع النساء لمشاركة تجاربهن حول أثار الفساد عليهن، او تمكينهن ليقمن بدور فاعل أكثر في الكشف عن الفساد والإبلاغ عنه، فالتواصل المباشر مع النساء والمجموعات المهمشة من شأنه إزالة الكثير من المخاوف والتحفظات حول الانخراط في أنشطة مكافحة الفساد، ويتيح المجال للإجابة على استفسارات هذه المجموعات حول أي أمور متعلقة بالتعامل مع القضايا. ومن المهم توثيق هذه النقاشات وأخذ الملاحظات كجزء أساسي من مخرجات الورش واللقاءات ومشاركتها مع الجهات ذات المسؤولية لتطوير أدواتها في التعاطي مع القضايا التي يتم طرحها في اللقاءات وتحويلها لأدوات عمل.
2. استهداف مأموري التسوية، ومقدمي الخدمات في لقاءات التوعية يعتبر مدخلاً وفرصةً مهمةً لطرح قضايا النوع الاجتماعي، مثل حق النساء في ملكية الأرض وحقها في الميراث، أهمية الالتزام بتطبيق مبدأ تكافؤ الفرص في تقديم الخدمات بعيداً عن الرشوة، وما قد يترتب على أدوار هذه المجموعات من مخاطر فساد تؤدي للإضرار بحقوق النساء، والتي قد تؤدي بمقدم/ة الخدمة للتورط في جريمة فساد.

- ساهم اهتمام الهيئة بتعزيز مشاركة النساء في تنفيذ بعض التدخلات الموجهة والتي تركز على أخذ منظور النساء في العمل، مثل تنفيذ دراسة حول تعريف النساء في فلسطين لمفهوم الفساد وتطوير توجهات استراتيجية نسوية لمكافحة الفساد، والعمل مع عضوات الهيئات المحلية لحمايتهن وتعزيز دورهن في مكافحة الفساد، التشاور وتنفيذ أنشطة مشتركة مع المؤسسات النسوية والمجتمع المدني الحقوقية وتلك التي تستهدف النساء بشكل خاص.
- تشارك الموظفات في الهيئة في عمليات التحري وجمع الاستدلالات في ملفات الفساد، كونهن جزء أساسي من فريق العمل ويتسمن بالكفاءة والالتزام، كما رصد التدقيق أن مشاركتهن في هذه العملية تسهم في التخفيف من مستوى التوتر الذي قد يؤثر على سير التحري وجمع الاستدلالات خاصة عندما يكون سماع الإفادة مع نساء، ومن جهة أخرى يقدم النساء في أدوار غير تقليدية.
- إضافة للمراجعات المختلفة التي خضع لها قانون مكافحة الفساد خلال السنوات الماضية، فقد نظمت وحدة النوع الاجتماعي في الهيئة، في عام 2022 عدد من الاجتماعات التشاورية حول مدى استجابة قانون مكافحة الفساد لمعايير النوع الاجتماعي وحقوق الإنسان، وقد شارك في هذه الاجتماعات 22 مؤسسة وخبيراً في مجال حقوق المرأة وحقوق الإنسان، وتعتبر هذه من الممارسات الإيجابية، التي من شأنها معالجة فجوات النوع الاجتماعي الموجودة في التشريعات والأطر القانونية المرجعية عندما يتعلق الأمر بتعزيز النزاهة والشفافية ومكافحة الفساد، كما أن توثيق مخرجات هذه النقاشات من مقترحات وإدراجها كجزء من التعديلات المطلوبة.

- عملت الهيئة على موائمة قانون مكافحة الفساد لإتاحته للأشخاص من ذوي الإعاقة البصرية، وهذه من الممارسات الإيجابية، والتي تقوم بها الهيئة لضمان تكافؤ الفرص في الوصول والحصول على المعلومات، وتعتبر هذه فرصة لاستخلاص نسخ مبسطة من القانون ومشاركتها مع هذه المجموعات من ذوي الإعاقة البصرية نساء ورجالا.
- لأول مرة منذ نشأتها تعمل الهيئة على تطوير أدلة إجراءات لكافة العمليات التي تقوم بها الهيئة، وفق معايير دولية في تطوير الإجراءات وذلك انطلاقا من التزامها بنظام الجودة، وهذه فرصة مواتية ومدخلاً مهما لإدماج النوع الاجتماعي، حيث تعمل وحدة النوع الاجتماعي وحقوق الإنسان مع الجهات ذات العلاقة على تنظيم مراجعات لهذه الأدلة من منظور النوع الاجتماعي، كممارسة إيجابية من المتوقع أن تعالج مصالح النوع الاجتماعي في كافة عمليات الهيئة.
- تجري الهيئةً دراسات متخصصة حول مظاهر الفساد، منها على سبيل المثال، دراسة حول تدابير النزاهة والحوكمة في وزارة العدل، ودراسة مخاطر الفساد في قطاع الصحة بالتعاون مع وزارة الصحة ومؤسسات أممية، إن إجراء مثل هذه الدراسات النوعية فرصة لبحث القضايا الجوهرية للنوع الاجتماعي وآثار الفساد على النساء والمجموعات المهمشة. ويمكن تحقيق ذلك من اتباع منهجية تقوم على استخدام أطر التحليل في النوع الاجتماعي، والتي تبين العلاقات بين الفساد وحقوق الإنسان والنساء خاصة في مجال بحث هذه الدراسات، وقد يساعد إفراد فصل خاص بالنوع الاجتماعي في هذه الدراسات، من خلال تسليط الضوء على القضايا ذات الأولوية وتوفير الحقائق حولها، بالإضافة إلى التوصيات لاتخاذ الإجراءات التصحيحية.
- شاركت الهيئة في تطوير مناهج تعليمية حول الفساد وطرحها في الجامعات والكليات والمعاهد، وقامت بإعداد مادة خاصة بالنوع الاجتماعي وحقوق الانسان كجزء من المنهاج، هذه المساهمات تعتبر من الأدوات التي تحمل صفة الاستدامة في تعزيز وإتاحة فرص التعلم حول الفساد لكلا الجنسين، إضافة لدورها في التعريف بالهيئة ودورها في تعزيز منظور النوع الاجتماعي كجزء من أدواتها في مكافحة الفساد لتحقيق المساواة وعدم التمييز.

- مشاركة الهيئة في بناء قدرات المؤسسات الخاضعة لتطوير أدواتها في تعزيز النزاهة ومكافحة الفساد من خلال التدريب والتوعية والمراجعات لمدونات السلوك، تعتبر مداخل مهمة ومواتية لإدماج النوع الاجتماعي فيها بطرق تبين بشكل عملي دور الهيئة في مكافحة الفساد وتحقيق المساواة.
- تقوم الهيئة بإصدار تقارير إنجازات سنوية وبشكل منتظم، وتعكس في أجزاء منها نسب الذكور والإناث في عمليات الهيئة مثل: عدد البلاغات والشكاوى المقدمة مصنفة حسب جنس المتقدم/ة، والمبلغ ضده/ا، إجمالي قضايا الفساد لدى نيابة الفساد حسب جنس المتهم/ة. وهذه تعتبر ممارسة ايجابية يمكن ان تعزز من المتابعة وعقد المقارنات، خاصة إذا عملت الهيئة على تقديم البيانات المصنفة بشكل أكثر اتساقا عبر القطاعات ونوع القضايا، وإخضاع هذه البيانات للتحليل بمنظور النوع الاجتماعي، وبطرق تمكن الهيئة من تطوير إجراءات وأدوات عمل أكثر استجابة لاحتياجات وأوضاع كلا الجنسين.

- لدى الهيئة قاعدة واسعة من الشركاءالمحليين والدوليين، والمؤسسات الحقوقية والنسوية، والقطاع الخاص، بما فيها وزارة شؤون المرأة، والوزارات الأخرى واليات النوع الاجتماعي فيها، من المؤسسات الدولية التي تعتبر قضايا المساواة بين الجنسين في عملها قضايا أساسية وتحرص على تضمينها في شراكاتها مثل الشرطة الأوروبية، ديكاف، منظمات الأمم المتحدة مثل هيئة الأمم المتحدة للمرأة، وهيئة الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة، والجامعات الفلسطينية، وهيئات النزاهة في دول مختلفة من العالم والمنطقة العربية، هذه الشراكات مكّنت الهيئة من تنفيذ عدد من التدخلات الهادفة لتعزيز المساواة بين الجنسين في عملها، مثل عقد مجموعة من التدريبات لطاقم الهيئة، أو مشاركة عدد من موظفات وموظفي الهيئة في تدريبات تنظمها هذه المؤسسات، تنفيذ عدد من الدراسات، والرحلات الدراسية، للاطلاع على تجارب دولية في تعزيز النزاهة وحماية النساء وتعزيز مشاركتهن في مكافحة الفساد.

- رصد التدقيق توافقا بين الهيئة وشركائها حول أهمية التعاون والشراكة بينهما باعتبارها شراكة حقيقية وضرورية لكافة الأطراف. في إطار هذه الشراكات تم تنفيذ العديد من الأنشطة التي لها آثار على تعزيز منظور النوع الاجتماعي، منها تنظيم لقاءات التوعية حول النزاهة والشفافية، تطوير مناهج تعليمية، والشراكة في التخطيط، بما في ذلك الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد كاطار وطني موجه لجهود مكافحة الفساد، كما انعكست هذه الشراكة على رغبة حقيقية من الشركاء للمساهمة في تنفيذ الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد التي تقود الهيئة العمل عليها، " هذه الاستراتيجية مسؤولية مشتركة، ويقع على عاتق كافة الشركاء الضغط على مجلس الوزراء لإقرارها، مكافحة الفساد ليست ملف للهيئة، انما مطلب ومسؤولية وطنية".

- قامت الهيئة بتطوير نظام للمتابعة والتقييم مرتبط بالخطة الاستراتيجية، ويتضمن عدد من المؤشرات الخاصة بالنوع الاجتماعي، وتضمن النظام إرشادات لتصنيف الأنشطة حسب جنس المجموعات المشاركة/المستهدفة فيها، يعتبر هذا النظام فرصة ومدخلا مهم لتعزيز منظومة المتابعة والتقييم في الهيئة لتكون أنشطتها وتدخلاتها أكثر استجابة للنوع الاجتماعي، من خلال تطوير الأدوات التي تمكن من ذلك، مثل أدوات المتابعة من تقارير، وأدوات لجمع المعلومات والبيانات المصنفة والمؤشرات الكمية والنوعية.

- رصد التدقيق المواقف والآراء الإيجابية للمؤسسات الشريكة حول توجه الهيئة لتعزيز أدواتها في إدماج النوع الاجتماعي، واعتبرته استجابة لحاجة ومطلب، كما اعتبرت هذه المؤسسات دعوة الهيئة لها للمشاركة في التدقيق مؤشر على انفتاح الهيئة والشراكة الحقيقية معها، وهذه من نقاط القوة والممارسات الإيجابية التي من شأنها تعزيز جهود الهيئة لإدماج النوع الاجتماعي في مكافحة الفساد، بدعم واسناد من المؤسسات الشريكة.

- رصد التدقيق إجماع المؤسسات المشاركة في الورشة على أن وجود قانون خاص بمكافحة الفساد، وأنظمة عمل في الهيئة مثل حماية المبلغين والشهود، والشكاوى وغيرها من نقاط القوة والأسس المهمة لمكافحة الفساد وترى أنها مدخلا لتحقيق المساواة من خلال مراجعتها وتطويرها لتكون أكثر استجابة للنوع الاجتماعي.
- عبرت المؤسسات الشريكة عن النظر بأهمية بالغة لدور الهيئة الحاسم في:

1. حماية حقوق النساء بشكل خاص المشاركة في صنع القرار، من خلال مساءلة الأطراف ذات العلاقة عن تدني مشاركة النساء في مناصب صنع القرار في كل من القطاعين العام والخاص. والعمل على اتخاذ التدابير التي تضمن لهن هذا الحق بالصفة الرسمية والقانونية للهيئة.
2. تحسين أداء المؤسسات من خلال تعزيز الضوابط والتعريف بجوانب الفساد وعدم المساواة، والاستثمار الأفضل للموارد بشكل عملي، ومساءلة الموظفات والموظفين حول سلوكيات عدم الامتثال.
3. يعتبر هذا الاعتراف والتقدير من قبل الشركاء لدور الهيئة في تعزيز منظومة الحقوق وتطبيق المساواة وعدم التمييز، فرصة مواتية ويفتح المجال للكثير من النقاشات والعمل المشترك لتعزيز المساواة بين الجنسين في إطار هذه الشراكات.

جوانب للتحسين والتطوير

- لا يوجد سياسة مكتوبة ومعممة خاصة بإدماج النوع الاجتماعي في الهيئة، لتعكس التزام الهيئة بمنهج الإدماج وملزمة لكل موظف/ة، غياب هذه السياسة يؤدي لبقاء العمل على تحقيق المساواة عبارة عن مبادرات وتدخلات محدودة النطاق، إضافة لأثر ذلك على التزام ودافعية الطاقم، كما تعتبر هذه من الفرص الضائعة خاصة بوجود إرادة سياسية قوية وداعمة للعمل على إدماج النوع الاجتماعي.
- لتطوير إجراءات وأدوات عمل أكثر شمولاً وتوافقًا مع مبادئ الحوكمة لتعزيز النزاهة ومكافحة الفساد، من المهم تطوير إطار عمل استراتيجي لإدماج النوع الاجتماعي في الهيئة، لتتمكن ا لهيئة من المتابعة وقياس التقدم المحرز بشكل ممنهج والمساءلة حوله. على أن يتم تطوير هذا الإطار بالنهج التشاركي الذي تعمل وفقه الهيئة من خلال مشاركة كافة الموظفات والموظفين، والمؤسسات الشريكة.
- بيّن التدقيق الحاجة لقيام الهيئة بتنفيذ تحليل في النوع الاجتماعي لكافة جوانب عملها وتدخلاتها على سبيل المثال: عند تنفيذ الدراسات، أو أثناء مراجعة النصوص والأطر القانونية الناظمة لعمل الهيئة في مكافحة الفساد، كالنصوص التي تحدد وتعرف جرائم الفساد وآثارها المختلفة على كلا الجنسين، واثناء تطوير الإجراءات الوقائية وانفاذ القانون، واشارت 24.1% من الإجابات على استمارة التدقيق إلى أن الوحدة/ الدائرة تقوم بإجراء تحليل في النوع الاجتماعي بشكل كاف، و36.2% ترى انه غير كاف، و25.9% لا تقوم به نهائيا، و13.8% لا يعلم ان كانت الوحدة/ الدائرة تقوم بذلك، وهذا ما أشارت له المقابلات ومراجعة الوثائق. وتكمن أهمية تحليل النوع الاجتماعي في تحديد و رصد الأسباب الجذرية للتحديات والمعيقات التي تواجه العمل وعلى أي مستوى، بالتالي تمكن الهيئة من تطوير حلول أكثر استجابة وقدرة على التعامل مع هذه المعيقات والتحديات، مما يزيد من نجاعة التدخلات واستثمار افضل للموارد.

- تحتاج الهيئة لتطوير نماذج عملية مستجيبة للنوع الاجتماعي في مكافحة الفساد، بالتشاور مع المؤسسات الشريكة والأطراف ذات العلاقة، للعمل على:

1. وضع معايير لاختيار مؤسسة او اثنتين من المؤسسات الخاضعة، مثلا أن تشكل النساء نسبة لا تقل عن 30% من طاقمها، أن تكون من المؤسسات الخدماتية وعلى اتصال مباشر مع المواطنات والمواطنين.
2. تطوير أدوات العمل مع المؤسسات التي تم اختيارها ومرافقتها في العمل لتعزيز النزاهة والشفافية من منظور النوع الاجتماعي، وتمكين النساء العاملات فيها خاصة للمشاركة في تطوير وتنفيذ هذه الادوات لتعزيز سبل الوقاية ومكافحة الفساد.
3. هذه النماذج من شأنها مساعدة الهيئة في تقديم قصص ناجحة أكثر قربا لواقع كل من الموظفات و الموظفين/ والمواطنات والمواطنين، بالتالي تعزز فهم كل من النساء والرجال لطبيعة عمل الهيئة، وتعزز الثقة فيها، وقد تكون حافزا لتعزيز مشاركتهم/ن في هذه الجهود، كما أن من شأن تطوير هذه النماذج اتاحة الفرصة للهيئة لتجريب أدواتها في الإدماج.

- بينت مراجعة النموذج المستخدم لتطوير مقترحات أحد المشاريع، بين التدقيق أنه يمكن تطوير هذا النموذج ليصبح أكثر استجابة للنوع الاجتماعي، من خلال إضافة عدد من الأسئلة الإرشادية والتي على الشخص/ الفريق المسؤول عن تطوير مقترحات المشاريع الإجابة عليها، بدءا من صياغة الأهداف، تحليل المشكلة، وتصميم التدخل، الخطة التنفيذية والمخرجات المتوقعة، وتحديد الموارد والمؤشرات وأدوات المتابعة والتقييم. الأمر المتوقع ان يعزز إدماج النوع الاجتماعي في تصميم التدخل، بطرق تنعكس في عملية التنفيذ، والمتابعة.

- يمكن للهيئة الاستفادة من عمليات المراجعة والتحديث للمنهاج الدراسي "الفساد تحديات وحلول" من أجل تعزيز قدرته على تناول قضايا الفساد وآثاره المختلفة على كلا الجنسين، من خلال:

1. تسليط الضوء على اثار الفساد على حقوق النساء والفئات المهمشة،
2. إضافة خرائط معلوماتية حول الفروق بين الجنسين في ارتكاب جرائم الفساد وفي أي القطاعات، مع إضافة بعض العناصر التي تحفز الطلبة على البحث والنقاش وتطوير المبادرات والحالات الدراسية، حول ممارسات/جرائم الفساد واثارها على الحقوق والمساواة.
3. كما بيّن التدقيق الحاجة لمراجعة الأمثلة التوضيحية المستخدمة في المنهاج، بشكل خاص اللغة المستخدمة فيها لتكون أكثر شمولا، حيث استخدمت صيغة المذكر في كافة الحالات والأمثلة التوضيحية حول قضايا وشبهات الفساد مستخدمة كلمة (الموظف)، وهذا تجنبا لتعزيز صورة ذهنية تربط ممارسات الفساد بجنس دون الآخر.
4. إغنائه بالأطر القانونية والمرجعيات الناظمة لمكافحة الفساد والاليات الوطنية والدولية حول المساواة بين الجنسين

- لم يتمكن التدقيق من رصد أي أدوات واليات لتحديد فعالية الانفاق المخطط للأنشطة المخصصة لإدماج النوع الاجتماعي، كما لم يتم رصد أدوات لتحديد مدى استجابة التدخلات للنوع الاجتماعي، بطرق تساعد الهيئة على تحديد ان كان التدخل/ النشاط المخطط مصممًا بشكل واع لضمان استفادة النساء / الفتيات والرجال / الأولاد منه أو كان سيسهم في تحقيق المساواة بين الجنسين.
- لم يرصد التدقيق أي معايير تشير لأن عمليات التقييم للموظف/ـة تتضمن قدرتهـ/ـا على تعزيز إدماج النوع الاجتماعي وترويج ثقافة النوع الاجتماعي، حيث أن العمل الحالي على النوع الاجتماعي مرتبط بقناعات كل موظف/ـة وبناء على فهمهـ/ـا الخاص، وهذا قد يشكل معيق لعملية الإدماج.

- تلجأ الهيئة في بعض الحالات للاستعانة بجهات استشارية خارجية، أو تحصل على الدعم الفني لتنفيذ دراسات لها علاقة بعمل الهيئة، هذا يتطلب تطوير شروط مرجعية تتضمن وبشكل صريح مستوى الخبرات في النوع الاجتماعي ضمن فرق العمل، اضافة لاتخاذ التدابير اللازمة لتقديم التهيئة الكافية للفرق الاستشارية حول أهمية التركيز على قضايا النوع الاجتماعي كقضايا جوهرية للعمل، تجنبا لأغفال قضايا مهمة للنساء والفئات المهمشة في عمل الهيئة على مكافحة الفساد بشكل خاص.
- تشكل البنية التحتية الحالية لمقر الهيئة معيقا للتعامل مع القضايا من ناحية استقبال الشكاوى وجها لوجه، وتقديم الافادات، نظرا لعدم وجود حيز خاص يتمتع بالخصوصية والمحافظة على السرية، ومعايير الأمان.
- رغم ان المبنى الجديد قد ساهم في تحسين بعض عناصر الخصوصية والأمان بالنسبة للأطراف ذات العلاقة بالقضايا، مثل توفير مدخل ومخرج خاص للمراجعين والمراجعات (للتقدم بشكوى، بلاغ، الإدلاء بالشهادة أو للتحقيق معه/ا)، إلان أن هناك حاجة للانتباه الدائم لتوفير عنصر الخصوصية في الوصول لغرف التحقيق مثلا وتقديم الافادات، حيث يبدأ هذا العنصر بالتلاشي، فالمسار المؤدي لهذه المرافق مشترك بين أطراف العلاقة في القضايا من جهة وبين طاقم الهيئة وأي من روادها من جهة اخرى، هذا قد يؤدي لنتائج غير مرغوبة/خطورة على أطراف القضية بما فيها طاقم الهيئة، لذا تحتاج الهيئة لتطوير مسار آمن للأطراف ذات العلاقة بالقضايا، يتم تعميمه وتهيئة الموظفات والموظفين حوله لاتباعه اثناء الاستقبال والتوجيه للإدارة/ الوحدة المختصة.
- تتلقى الهيئة العديد من الشكاوى لا تكون هي جهة الاختصاص فيها، بما فيها شكاوى قد تتعلق بالعنف المبني على النوع الاجتماعي، أو نتج عن جرائم الفساد أضرار وعنف مبني على النوع الاجتماعي، هذا يتطلب من الهيئة بحث إمكانية مشاركتها في نظام التحويل الوطني بشكل رسمي، للمساهمة في توفير الحماية اللازمة لمثل هذه الحالات، ويمكن للهيئة الاستفادة من مشاركتها في مراجعة نظام التحويل في تطوير الصيغة الأفضل لانضمامها رسميا للنظام.

- لم يتمكن التدقيق من مراجعة موازنة الهيئة، نظرا لعدم حصوله على الوثائق الخاصة بها، لتحديد ان كانت عملية إعداد الموازنة مراعية للنوع الاجتماعي، كما أن الخطة الاستراتيجية للهيئة اشارت لها كنقطة من النقاط التي تحتاج للتطوير. أما فيما يتعلق بالأنفاق على إدماج النوع الاجتماعي فقد أشار 44.8% من المستطلعة اراؤهم/ن في استمارة التدقيق ان الموارد المالية والبشرية التي توفرها الهيئة لإدماج النوع الاجتماعي غير كافية، 6.9% ترى انها غير كافية نهائيا، في حين ان 25.9% وجد انها كافية و1.7% لا تعرف، كما أن التقارير السنوية للهيئة لا تتضمن أي ملخصات حول إنفاق الهيئة على تعزيز المساواة بين الجنسين، ووجوه صرفها.
- بين التدقيق أهمية تطوير قدرات فريق التخطيط والموازنة وتهيئته حول مفاهيم وأدوات التخطيط والموازنات المستجيبة للنوع الاجتماعي، واليات الرقابة والمساءلة حول أدائها.

- أدلة الاجراءات في نسختها الحالية تتعامل مع النساء والرجال كأنهم فئة متجانسة ولا تتضمن أي توجيهات خاصة بالفروق بين الجنسين في كيفية تطبيقها والآثار المتوقعة من ذلك. فمثلا:

1. يمكن تطوير إجراء التحري والتفتيش وجمع الاستدلالات، بإضافة بنود واضحة لمنظور النوع الاجتماعي في مواده المختلفة مثلا مرحلة التخطيط (بند جـ)، ثالثا الفحص الميداني، و(رابعا)مرحلة إعداد التقرير. إن الاعتماد فقط على قدرة الطاقم في تقدير الموقف قد ينتج عنها مخاطر وآثار غير مرغوبة، خاصة أن هذا الاجراء قد يواجه بالمقاومة لأسباب اجتماعية خاصة عندما يتعلق الأمر بالنساء.
2. اجراء السياسات، الذي لم يتضمن أي إشارة لاعتبارات لها اثار على النوع الاجتماعي، وهذه تعتبر فرصة ضائعة لتحويل هذا الاجراء لأداة لتطوير سياسات مستجيبة للنوع الاجتماعي، الأمر الذي يتطلب ذلك إدراج النوع الاجتماعي في الاجراء بدءا من تحديد أهدافه.
3. من القضايا المهم النظر لها في مراجعة هذه الإجراءات تحديد أي خطورة محتملة/ متوقعة نتيجة تطبيقها لاتخاذ كافة تدابير الوقاية والحماية من حدوثها او تبعات ذلك.

- من المهم مأسسة وحدة النوع الاجتماعي وحقوق الإنسان من خلال مراجعة شروطها المرجعية وتطويرها لتلائم اختصاصات عمل الهيئة عبر القطاعية، إضافة لأهمية رفدها بالكوادر اللازمة وتخصيص الموارد المالية التي تمكنها من المضي قدما في عملها، وتنفيذ خطة الوحدة في بناء قدرات طاقمها.

- وفيما يتعلق بتطوير محتوى الشراكة مع المؤسسات الشريكة للهيئة، فقد رصد التدقيق عدد من الجوانب للتحسين والتطوير من وجهة نظر هذه المؤسسات:
- أن هناك حاجة لتوسيع مساحة العمل المشترك بين الهيئة والمؤسسات الشريكة، من خلال مشاركة البيانات والمعلومات التي تمكن هذه المؤسسات من القيام بدورها في المناصرة والتأثير لمساندة جهود الهيئة في تعزيز النزاهة والشفافية ومكافحة الفساد بمنظور النوع الاجتماعي، وبالتركيز على القضايا الجوهرية منها الاستجابة لاحتياجات النساء خاصة عند تضررهن من الفساد الإداري مثلا الذي تواجه فيه النساء آثار مرتبطة بأمنهن الإنساني "النساء بتضطر تسكت حفاظا على أمنهن الوظيفي والمجتمعي"، ومساندة الهيئة في مساءلة المؤسسات الخاضعة حول إجراءاتها في التعيين والترقيات ودورها في تدني مشاركة النساء في مستويات صنع القرار.
- وانطلاقا من تقديرها لعمل الهيئة والاعتراف بحيويته وأهميته، عبرت المؤسسات الشريكة عن أهمية عمل الهيئة على زيادة مرئيتها من خلال تقديم عملها واثبات وجودها على الأرض.
- وعبرت المؤسسات عن أهمية العمل على تضمين مؤشر خاص بالنوع الاجتماعي ضمن مؤشرات مخاطر الفساد، واستمرار العمل على تطوير البيئة القانونية من خلال مراجعة قانون مكافحة الفساد ليكون أكثر شمولية في تعريفه لجرائم الفساد.
- لتعزيز عمليات التنسيق حول العمل المشترك عند مضي الهيئة قدما في ادماج النوع الاجتماعي، العمل على تنظيم آلية تواصل مع المؤسسات الشريكة تضمن عمل الهيئة مع مختلف الوحدات والإدارات مثل التخطيط والرقابة الداخلية وغيرها ذات العلاقة في المؤسسات الخاضعة، وعدم حصر التواصل بوحدات النوع الاجتماعي.

التوصيات

- تطوير سياسة خاصة بإدماج النوع الاجتماعي في الهيئة، لتكون بمثابة إطار موجه وناظم للعملية، وأن يتم تطويرها بطريقة تشاركية، مع عمل تدريب على الإطار العملي للسياسة. وأن تكون كافة الخطط والاستراتيجيات وأدوات العمل منسجمة مع مبادئها وتوجهاتها.

- تطوير خطة شاملة لإدماج للنوع الاجتماعي في عمل الهيئة، بحيث تبين الأدوار المتوقعة من الإدارات المختلفة في تنفيذها، وإدراجها في خطط الدوائر والاقسام والموظف/ـة، هذا من شانه تعزيز فهم دائرة الاختصاص والموظفات والموظفين فيها بأدوارهم/ن في عملية الإدماج وتعزيز المساءلة حول الالتزام بها وتضمين ذلك في تقارير العمل للموظفات والموظفين وربطه بتقييم الموظف/ـة.

- إصدار التعليمات والتوجيهات اللازمة لجعل تحليل النوع الاجتماعي متطلبا ملزما لكافة عمليات التخطيط وتطوير البرامج والتدخلات، والعمل على جمع واستخدام البيانات المصنفة (حسب الجنس، العمر، الإعاقة..) وبشكل ممنهج ومتسق في مختلف العمليات والإجراءات وعند تطوير التقارير، على أن يتم تزويد الطاقم بالأدوات والتهيئة اللازمة للقيام بذلك.

- مراجعة منهجية إدارة مخاطر الفساد لدى الهيئة لضمان أخذها بالاعتبار مخاطر الفساد المرتبطة بالنوع الاجتماعي والعمل على وضع التدابير الوقائية لتكون مراعية لخصوصية النساء والفئات المهمشة لكون هذه المجموعات الأكثر تضررا من الفساد.

- تهيئة الطواقم العاملة في برامج ومشاريع الهيئة وانشطتها، سواء من طاقمها أو من المستشارين والمستشارات، حول الاعتبارات الخاصة بالنوع الاجتماعي التي عليهم/ عليهن الالتزام بها اثناء العمل، والتأكد من المتابعة عليها.

- تطوير أدوات لتقييم التدخلات من حيث مدى استجابتها للنوع الاجتماع وقدرتها على المساهمة في تعزيز المساواة، بدءا من مرحلة التصميم، مثل المراجعات التقييمية، التحليل السريع، وتطوير قوائم رصد متخصصة حسب طبيعة عمل الوحدة/الإدارة، لتكون جزء من نظام المتابعة والتقييم، مع أهمية التركيز على المؤشرات النوعية بالإضافة للكمية.

- تطوير نماذج عمل مؤسسية في مجال تعزيز النزاهة والشفافية ومكافحة الفساد على المستوى الوطني والمحلي، من خلال تطوير خطط تدخل شاملة وبالتعاون مع هذه المؤسسات في عملية إدماج النوع الاجتماعي في مجالات العمل المشترك ووفق اختصاصات العمل لكل الاطراف، وتقديم هذه النماذج كحالات دراسية بما فيها من تحديات وقصص نجاح، سواء داخل الهيئة ومع الشركاء، وللمجتمع عامة.
- تطوير الية الشكاوى الخاصة بقضايا الفساد لتكون أكثر استجابة للنوع الاجتماعي، وتطبيق سياسة خاصة للتعامل مع المشتكين/ المشتكيات، وفي اثناء التحقيق، وتوفير كادر من النساء وإخضاع متلقيـ/ـات الشكاوى لتدريبات مستمرة، لرفع الوعي بأدوات إدارة الشكاوى بطرق تراعي النوع الاجتماعي.
- مراجعة الشراكات الحالية للهيئة لتحديد المجالات التي يمكن ان يتم تعزيز منظور النوع الاجتماعي فيها، من خلال تطوير نموذج لتحليل وتقييم الشراكات على أن يتم مراجعته بشكل دوري من قبل الهيئة وشركائها، كما يمكن للهيئة أن تدرج في ديباجة وبنود اتفاقيات التفاهم المستخدمة حاليا مواد خاصة بأهمية العمل المشترك على إدماج النوع الاجتماعي في هذه الشراكات.

3. إدارة المعلومات والمعارف حول المساواة بين الجنسين داخل الهيئة والمتجسدة في منتجاتها وصورتها العامة.

تتطلب عملية إدماج النوع الاجتماعي آليات تواصل تقوم على تخطيط محكم، وتتسم بالكفاءة والفاعلية، لأن الأمر يتعلق بالتواصل حول عملية تطوير وتحول مؤسسي بكل مكوناتها وأهدافها وأدواتها وعملياتها وإنجازاتها وتحدياتها كما أن التواصل لإدماج النوع الاجتماعي يتخطى الجوانب، إلى جودة المحتوى، اللغة والصور والمعلومات، وهو يبدأ من داخل المؤسسة لخارجها، فيساهم في صياغة المعنى والصورة، والقيمة لدور الهيئة في عملية تعزيز المساواة بين الجنسين من خلال عملها واجراءاتها لتعزيز النزاهة والشفافية ومكافحة الفساد، بما تقوم بها من أدوار.

الممارسات الايجابية

- تم اصدار تعليمات مكتوبة من قبل قيادة الهيئة لاتخاذ الإجراءات اللازمة لتعميم نتائج وتوصيات الاجتماعات التي يتم عقدها في الهيئة على الإدارات والوحدات المختلفة، إضافة للتوجيهات بعقد اجتماعات بمشاركة كافة الموظفات والموظفين، كآلية من آليات تعزيز التواصل الداخلي إضافة لوجود نهج في الهيئة يقوم على التعلم بين الأقران لتبادل المعرفة والخبرات بين الطاقم، وهذه من الممارسات الإيجابية من شأنها توفير منصة مهمة لتبادل ونقل المعرفة حول ادماج النوع الاجتماعي، بشرط المتابعة على تنفيذ هذه التعليمات وتهيئة البيئة الممكّنة لانعقادها والمتابعة على توصياتها ومخرجاتها.
- إحياء يوم المرأة العالمي، ومشاركة الهيئة في الفعاليات ذات العلاقة بحقوق النساء، رسالة لطواقمها داخليا وتعبير عن الاهتمام الذي توليه الهيئة لقضايا المساواة.
- قامت وحدة النوع الاجتماعي وحقوق الإنسان بتطوير وتقديم عدد من العروض التي تسلط الضوء على النوع الاجتماعي والفساد، تطرقت لاستعراض نتائج دراسات وابحاث تتطرق لخصوصية النوع الاجتماعي في قضايا الفساد، وهذه من الممارسات الإيجابية في نقل المعرفة حول النوع الاجتماعي داخل الهيئة، وتفتح الطريق للهيئة ببدء العمل على بتطوير حالات دراسية استنادا لتجاربها العملية، والدراسات التي نفذتها.
- حول صورة النساء داخل الهيئة ونظرة الطاقم للنساء، فقد تم الاعتراف بأداء النساء، قيادتهن، والقدرات التي يتمتعن بها في مكان العمل، وبأن الموظفات يتسمن بالدقة في العمل والقدرة على الإنجاز والتنظيم، وهناك نساء في الهيئة يشغلن مناصب غير تقليدية، منها المديرة العامة لحماية المبلغين والشهود، ومستشارة الهيئة من أوائل الموظفات في الهيئة وتعتبر قيادية في المجال على المستوى الأقليمي والوطني.

- عبر عدد من الموظفين والموظفات من مختلف المستويات عن تقدير حقيقي لمشاركة النساء وأهميتها، كما رصد التدقيق عددا من شهادات الطاقم حول نماذج نسوية فلسطينية ساهمت في إحداث تغيير جوهري على المستوى العام والمهني أو الشخصي، من المهم أن ينعكس هذا الفكر في رؤية الهيئة وخطابها وأدواتها، الأمر الذي من شأنه المساهمة في تغيير بعض المعتقدات والصور النمطية حول حيوية مشاركة النساء ليس فقط على مستوى الهيئة ولكن على مستوى المجتمع.
- انعكس مبدأ الهيئة بأن مكافحة الفساد هي مسؤولية جماعية، على نهجها في إعداد استراتيجياتها حيث قامت بدعوة ومشاركة كافة القطاعات التنموية بما فيها المؤسسات الحقوقية، والأشخاص ذوي الإعاقة، والشبابية، والمؤسسات النسوية، كما قامت الهيئة بتوجيه دعوة عامة عبر موقع الهيئة ومنصات التواصل، للمشاركة في التحضير لإطلاق الخطة الاستراتيجية 2019-2022.
- توفر الهيئة وسائل تواصل متعددة للمواطنين والمواطنات من كافة الفئات والإعمار والمواقع، حضوريا في مقر الهيئة أو عن بعد، عبر خط هاتف مجاني، ومنصات التواصل الاجتماعي وعبر منصة خاصة على الموقع الالكتروني للهيئة، وتطبيق هاتفي، سواء كان هذا التواصل للإبلاغ عن شبهات فساد أو تقديم شكوى او الاستفسار عن أي من إجراءات عملها، كما تعلن الهيئة على التزامها بمعايير السرية والخصوصية عبر كافة المنصات. إن التنوع في قنوات الاتصال هذه يعتبر من نقاط القوة التي من شأنها تعزيز تواصل المواطنات والمواطنين مع الهيئة بشكل سلس وآمن، كما أنها تمكن الهيئة من عقد مقارنات ذات دلالة تشير لأكثر أدوات الوصول استخداما من قبل النساء والمجموعات المهمشة، وعمل تحليل حولها.
- تقوم الاستراتيجية الإعلامية على منهج يهدف لتغيير التوجهات والصورة الذهنية حول الفساد، هذا المنهج في التغيير والتأثير، يعتبر مدخلا مهما لتعزيز دور الهيئة في إدماج النوع الاجتماعي، من خلال بث رسائل تربط بين أضرار الفساد على النساء بشكل خاص وتحقيق المساواة وتكافؤ الفرص.

- تضمنت الاستراتيجية الإعلامية تصميم حملات إعلامية تخاطب النساء خاصة، وذلك بناء على تحليل أنماط مشاركتهن في مكافحة الفساد، سواء كمبلغات، وشاهدات، ومشتكيات، وذلك من خلال تطوير مواد مرئية، مسموعة، ومقروءة، كما تضمنت الحملات الإعلامية الترويج لإجراءات حماية المبلغين والشهود عبر وسائل الإعلام المحلي والوطني وعبر منصات التواصل الاجتماعي للهيئة، تعتبر هذه من الممارسات الإيجابية المتوقع ان تسهم في رفع الوعي لدى النساء خاصة حول وجود أدوات وإجراءات يمكنهن اللجوء اليها في حال شهدن على أو تضررن من ممارسات تحمل شبهة فساد، مع أهمية المتابعة على أثر مثل هذه الحملات ورصد أهم النتائج التي حققتها، من ناحية عدد المشاهدات، والتفاعل مع الاستفسارات التي ترد للهيئة بناء على إطلاقها.

- تستثمر الهيئة في بناء قدرات الصحفيين والصحفيات وطلبة الإعلام من كلا الجنسين، من خلال التدريبات على الصحافة الاستقصائية بالتركيز على مكافحة الفساد، ومن المتوقع أن تسهم هذه الجهود والمبادرات في الوصول لأعداد أكبر من النساء، وإتاحة الفرصة لمشاركة أوسع من النساء سماع صوتهن حول قضايا الفساد والمشاركة في مكافحته، إضافة لمساهمة الهيئة وبشكل عملي في تعزيز دور النساء كرياديات في الصحافة الاستقصائية حول قضايا الفساد.
- لاحظ التدقيق وجود توازن بين الجنسين في الظهور الإعلامي للهيئة، مثلا في سلسلة من اللقاءات الإعلامية حول نظام حماية الشهود، تم استضافة رئيس الهيئة والمديرة العامة لحماية الشهود والمبلغين، وتنظيم استضافات لرئيسة وحدة النوع الاجتماعي وحقوق الإنسان، ورئيس وحدة الشؤون القانونية، إضافة لأهمية هذه الأنشطة في تقديم رسائل الهيئة وعملها، هي تقدم كل من النساء والرجال كخبيرات وخبراء في مكافحة الفساد، وهي بهذا تسهم في إحداث تغيير على مستوى رؤية المجتمع لأدوار النساء وأهمية مساهمتهن في الحيز العام جنبا الى جنب مع زملائهن الرجال.

- يشارك كلا الجنسين من طاقم الهيئة في حملات التوعية " التدابير الوقائية" الأمر الذي يعزز من مرئية عمل النساء داخل الهيئة وإبراز قدراتهن المميزة. حيث عبر العديد من المشاركين والمشاركات بالمقابلات الفردية عن منظورهم/ن اتجاه النساء العاملات بالهيئة على انهن " انهن مبدعات"، "التفكير مختلف".

- تضمن بروتوكول الاتصال والتواصل مع الصحافيين ووسائل الإعلام في العام 2021 وبشكل صريح العمل مع المؤسسات النسوية والشبابية والأشخاص ذوي الإعاقة كشركاء، هذا من المتوقع ان يفتح مداخل للتواصل وفتح الحوارات بين الهيئة والفئات المهمشة حول قضايا الفساد وأضرارها على هذه المجموعات، شرط الالتزام ببنود هذا البروتكول، والمتابعة على تنفيذها.

- تعتبر دعوة وحدات النوع الاجتماعي للمشاركة في مناقشة بروتوكول التواصل ممارسة إيجابية، ومن المتوقع ان تسهم في تعزيز دور الوحدات في المشاركة في الترويج لقيم النزاهة والشفافية ومكافحة الفساد، لتعزيز هذا الدور قد تحتاج الدائرة الإعلامية ووحدة النوع الاجتماعي وحقوق الإنسان في الهيئة لعقد لقاءات دورية مع طواقم هذه الوحدات، ومناقشة قضايا النوع الاجتماعي المترتبة على ممارسات الفساد في المؤسسات المختلفة، ومناقشة طرق لتناولها وتسليط الضوء عليها ضمن الخطة الإعلامية للهيئة.

- يعتبر التواصل المباشر من قبل الهيئة مع العديد من المجموعات التي تستهدفها في عمليات التوعية، فرصة مهمة للترويج لأهمية مكافحة الفساد في تعزيز المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص، ضمن فئة الشباب والشابات، الفتيان والفتيات، إضافة للموظفين والموظفات في المؤسسات المختلفة، من خلال استخدام الأمثلة العملية التي توضح هذا الارتباط، وبطرق تشجع المشاركات والمشاركين في الورش على أخذ دور فاعل في جهود مكافحة الفساد، كل حسب موقعه/ـالتركيز على هذه الروابط يبرز دور الهيئة كفاعل أساسي في تحقيق المساواة.

- يعتبر استخدام المنتجات الإعلامية لصور وصوت كلا الجنسين في التوعية بجرائم الفساد، وتقديم بعض الومضات الإعلامية حول النساء على أنهن فاعلات وقياديات في مكافحة الفساد، منها تقديمها بصورة كقاضية في محكمة الفساد. من المتوقع ان تسهم مثل هذه الرسائل في التأثير في ذهنية الجمهور المستهدف من كلا الجنسين وأهمية مشاركة كل منهما في التصدي لها.
- تستخدم الهيئة وتطور أدوات إبداعية للتوعية بالفساد، مثل مسابقات الرسم والأوراق البحثية وغيرها، التي يمكن أن تساهم في زيادة عدد الأشخاص والمجموعات المشاركة في الأنشطة الموجهة لتعزيز النزاهة والشفافية ومكافحة الفساد، خاصة ضمن الفئات الشابة من كلا الجنسين، كما تعتبر هذه فرصة لإضافة أثر الفساد على النساء، الشباب، كمواضيع أساسية في مثل هذه المسابقات، كما يمكن استخدام اللوحات الفائزة ضمن الاحتفاليات والمناسبات الوطنية التي تدعو لتعزيز حقوق الشعب الفلسطيني والنساء بشكل خاص.
- تنظم الهيئة مؤتمرا سنويا دوليا حول مكافحة الفساد بشكل دوري، تشارك النساء فيها جنبا الى جنب مع الرجال من مختصين ومختصات كمتحدثات، وميسرات في جلسات المؤتمر، إضافة لشمول برامج هذه المؤتمرات على بعض المحاور التي تغطي النوع الاجتماعي، وفي عام 2022 تضمن المؤتمر تقديم ورقة خاصة بآليات إشراك المؤسسات الشبابية والنسوية في تعزيز قيم النزاهة والشفافية ومكافحة الفساد.
- على الموقع الالكتروني للهيئة تم نشر عدد من الدراسات والتقارير ووثائق تسلط الضوء على أهمية مشاركة النساء والشباب في تعزيز النزاهة والشفافية ومكافحة الفساد منها: إطار استراتيجي نسوي لمكافحة الفساد، مفهوم الفساد لدى النساء الفلسطينيات، توجهات شبكة الشباب الفلسطيني الفاعل الاستراتيجية لمكافحة الفساد وغيرها.
- يتم اصدار تقرير اعلامي شهري لأبرز أنشطة الهيئة وفعالياتها، بما في ذلك الأنشطة الخاصة بالنوع الاجتماعي، يعتبر إصدار هذا التقرير مدخلا مهما للتواصل حول التقدم في العمل على إدماج النوع الاجتماعي، كما يمكن تطويرهليكون أداة إعلامية أكثر فاعلية والاستعاضة عن النصوص فيه بالخرائط المعلوماتية، ومشاركة البيانات المصنفة حسب الجنس والعمر والإعاقة بشكل اكثر اتساقا عبر كافة الأنشطة، حيث أن البيانات المصنفة في هذه التقارير تظهر في نطاق محد.

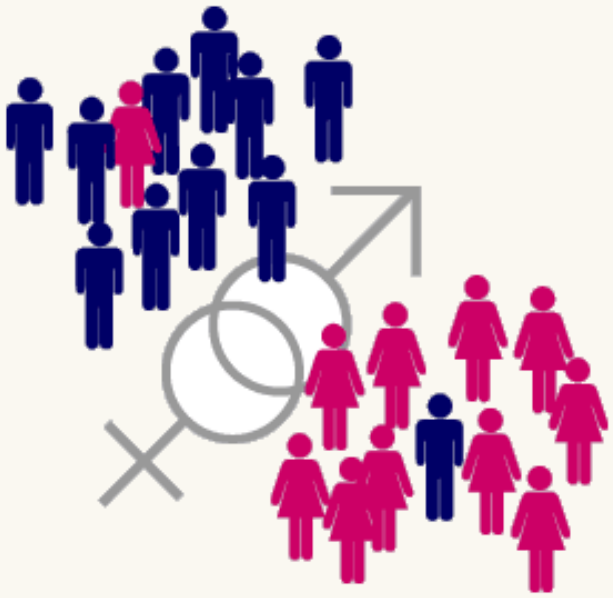
جوانب للتطوير والتحسين

- بيّن التدقيق أهمية العمل على تهيئة الطاقم من كافة مستوياته حول عمل الهيئة، خاصة الموظفات والموظفين ممن تم تعيينهم/ن في السنوات الأخيرة، على أن تشمل هذه التهيئة المفاهيم الأساسية المستخدمة في عمل الهيئة، ودورها وعلاقتها بالمواطنين والمواطنات والمؤسسات، بما في ذلك عملها على إدماج النوع الاجتماعي، على أن تتضمن التهيئة عددا من الرسائل الأساسية والمتوافق عليها حول الهيئة وعملها، وهذا لضمان مشاركة رسائل متسقة من قبل طاقم الهيئة في أي عملية تواصل، خاصة أن كل شخص فيهم/فيهن عرضة للسؤال عن الهيئة وطبيعة عملها، كما أن توجهات الهيئة للعمل الممنهج على إدماج النوع الاجتماعي، تستدعي التفاعل مع مختلف مكونات المنظومة التنموية بما فيها النساء والرجال من مختلف الفئات " لما الناس تسمع وين بشتغل، بيسالوني شو بتشتغلو يعني".

- العمل على تطوير منهج اتصال وتواصل شمولي ويقوم على تطبيق تكافؤ الفرص، حول قضايا العمل التطويرية والفعاليات المختلفة مثل التخطيط الاستراتيجي، تطوير الهيكلية، المشاركة في اتخاذ القرار، حيث عبر عدد من المشاركين والمشاركات في المقابلات والورش عن ضعف مشاركتهم/ن ، "ضعف مشاركة النوع الاجتماعي، العقل الذكوري حاضر" الأمر الذي خلف فجوة معرفيه ولحقها ضعف الشعور للانتماء لما هو مطروح/ مقترح/ او مقر. حيث عبر البعض ان " الهيئة هي مؤسسة قيميه بجانب إنفاذ القانون" ومن المهم ان تنسجم هذه القيم مع الممارسات، وقد وصف43% من الإجابات على الاستمارة ان نهج مشاركة المعلومات والتواصل الداخلي غير كافي ،و 25% ترى انه كاف، و 15% وصفته بالممتاز، بينما 10% اشارت انه لا يوجد مثل هذا النهج.
- العمل على مشاركة الإدارات والوحدات ذات العلاقة في نقاش الجوانب الفنية في مذكرات التفاهم مع الشركاء قبل التوقيع عليها، للتأكد من أخذها قضايا النوع الاجتماعي بالاعتبار في مجال التعاون المشترك، وفهم الأدوار المترتبة على طاقم هذه الوحدات والإدارات في تنفيذ هذه الاتفاقيات والمتابعة على تنفيذها، إضافة لتنظيم عروض دورية لإطلاع الموظفات والموظفين على اتفاقيات التعاون ومجالات العمل المشترك مع الهيئة، خاصة الجهات التي يمكن أن تعزز من العمل على إدماج النوع الاجتماعي في عمل الهيئة.

- بين التدقيق أهمية تطوير الخطاب الإعلامي ليعكس الدور التمكيني للهيئة، بحيث يحمل رسائل حول التزامها بتطبيق المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص كجزء اصيل من دورها، والطرق التي تعمل من خلالها على تمكين الطواقم في المؤسسات الخاضعة، وبث رسائل حول دور الهيئة في تعزيز كفاءة وفاعلية هذه المؤسسات، ودورها في تعزيز مبدأ سيادة القانون، "عنا قصص نجاح كثيرة" ،"حققنا تقدم في العمل ونطور باستمرار"، " وصلنا لكل المؤسسات الرسمية الخاضعة"، " ساهمنا في توفير الحماية للعديد من الشهود، والمبلغين والمبلغات". بث هذه الرسائل عبر منصات الهيئة، من شأنه تعزيز الثقة بعمل الهيئة وتحسين صورتها. كما أن وصول هذه الرسائل للنساء خاصة، قد يكون عاملا مشجعا ومحفزا لهن لتخطي المعيقات في حال قررن التقدم بشكوى مثلا، كما أن هذه الرسائل يمكن أن يكون لها أثر في استنهاض قدرات المواطنات والمواطنين للمشاركة في مكافحة الفساد.
- طبيعة عمل الهيئة تتطلب تعزيز دور الناطق الإعلامي، من خلال التهيئة والتدريب للشخص المكلف/ة ، وبشكل خاص وقت الأزمات، وعندما يتعلق الأمر بقضايا مرتبطة بالنوع الاجتماعي، نظرا لخصوصية وحساسية التعامل معها، وما قد يترتب عليها من إرباك و اضرار على الأطراف ذات العلاقة، بما فيها الهيئة (سمعتها و صورتها العامة)إن عدم الاهتمام بهذا الجانب يمكن أن ينجم عنه المخاطرة بإنجازاتها والعمل النوعي الذي تقوم به، وثقة الشركاء، كما يفتح المجال لتداول القضايا بشكل غير دقيق/ أو تداول معلومات خاطئة حولها، هذا وإن عدم الجاهزية للاستجابة وقت الأزمات يعتبر مهددا لمسار الإدماج للنوع الاجتماعي تحديداً.

- يمكن للهيئة أن تعمل على جعل قضايا النوع الاجتماعي ومكافحة الفساد جزءا أصيلا من المحتوى المقدم، من خلال مشاركة امثلة من الحالات التي ترد للهيئة " مع استمرار الحفاظ على سرية الحالات وخصوصيتها"، جوانب القوة والتحديات التي واجهت الهيئة في التعامل معها، وفتح نقاشات تحليلية وتطوير حلول تشاركية حولها.
- هناك حاجة لمراجعة الوثائق الخاصة بالدائرة الإعلامية لتطويرها لتكون اكثر استجابة للنوع الاجتماعي بما فيها الاستراتيجية، والبروتوكول، ومراجعة المنشورات، مثل الأدلة الارشادية والبروشورات، لتكون مبسطة وسهلة الفهم من قبل الفئات المختلفة، سواء كانت مطبوعة، مسموعة او في نسختها الالكترونية، وتوضيح الجمهور المستهدف من هذه المعلومات: الموظف/ة في المؤسسات الخاضعة، ام النساء والرجال في المواقع المختلفة متلقي/الخدمات، من تضرر/ت من ممارسات الفساد ، بما فيها دليل إرشادات الشكاوى، حماية المبلغين والشهود، واستخدام لغة شمولية تخاطب كلا الجنسين اثناء مشاركة هذه الارشادات.



التوصيات

- تطوير آليات عملية لتعزيز التواصل داخل الهيئة افقيا وعموديا، والاستفادة من التعميم الصادر عن ديوان رئيس الهيئة بأهمية عقد الاجتماعات وتعميم نتائجها، وعقد اجتماعات دورية/ شهرية للتعلم ونقل المعرفة حول قضايا النوع الاجتماعي، وتشجيع الطاقم لمناقشة الاقتراحات والمخاوف حول العمل على إدماج النوع الاجتماعي.
- تطوير قائمة رصد تتضمن بعض الارشادات المبسطة والمكتوبة، حول المعلومات النوعية والكمية المطلوب توفيرها من قبل كل وحدة/إدارة، لاستخدامها في إعلام الهيئة، منها الموجز الإعلامي الشهري أو التغطية الإعلامية، على أن تقوم الدائرة الإعلامية وبالتعاون مع وحدة النوع الاجتماعي وحقوق الإنسان بتعميمها وتدريب الطاقم عليها، هذا من شأنه تنظيم اليات الحصول على معلومات حول قضايا النوع الاجتماعي بشكل أكثر سلاسة.
- ان تقوم الدائرة الإعلامية ووحدة النوع الاجتماعي وحقوق الإنسان بدعوة المؤسسات النسوية والحقوقية وممثلين وممثلات عن وحدات وإدارات الهيئة للتوافق على عدد من الرسائل التي يمكن إطلاقها باستمرار كجزء من عمليات التواصل حول الفساد والنوع الاجتماعي.

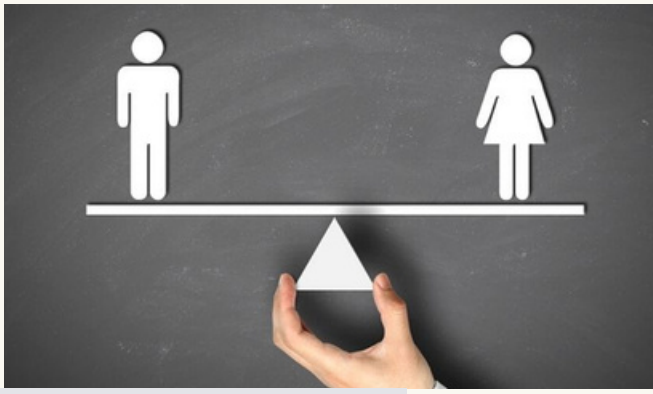
- مراجعة الاستراتيجية الإعلامية لتعزيز استجابتها للنوع الاجتماعي من خلال تضمين عدد من القضايا الجوهرية للنوع الاجتماعي والفساد، ضمن التدخلات المتوقع تطويرها اثناء العمل على تنفيذها، والعمل على إصدار تقارير تحليلية حول قضايا الفساد والنوع الاجتماعي.

- دراسة أنماط الاستخدام للخط المفتوح وتحليلها، لتطوير اليات الاستقبال عبره بطرق تشجع المواطنين والمواطنات على التواصل من خلاله، لتقديم شكوى او الاستفسار عن قضية ما، وفي الوقت المناسب لمقدم/ة البلاغ أو الشكوى.
- زيادة عدد الطاقم المشارك في تدريب الظهور الإعلامي على أن يكون هناك توازن بين الجنسين.

- التأكد من أن التقارير والوثائق المنشورة (التوجيهات، التقارير الميدانية وتقارير التقييم، إلخ.) تقدم البيانات مصنفة حسب الجنس العمر الإعاقة، والتأكد من أن اللغة المستخدمة فيها مستجيبة للنوع الاجتماعي، لتوثيق الممارسات الجيدة، وللمساهمة في بناء ذاكرة مؤسسية حول وثائق المساواة في الهيئة.

- العمل على تطوير سياسة اعلامية للهيئة مستجيبة للنوع الاجتماعي، وبمشاركة طاقمها والمؤسسات الشريكة

- تنظيم لقاءات دورية مع المؤسسات الوطنية، واعتماد سياسة اللقاء المفتوح للتفكر والعصف الذهني حول القضايا المشتركة بما فيها قضايا النوع الاجتماعي والفساد كقضايا عبر قطاعية.
- عرض ومناقشة مسودات المنتجات الإعلامية على طاقم الهيئة، لإتاحة المجال للتعرف على منظور المشاركات والمشاركين من الطاقم، هذا من شأنه تحسين جودة المنتجات نظرا لأخذها بالاعتبار وجهات النظر المختلفة بالتالي محاكاة وجهات نظر الجمهور المستهدف من هذه المنتجات، إضافة لما لذلك من أثر على تعزيز الانتماء لعمل الهيئة، المشاركة الجوهرية/ من الموظفات والموظفين متطلب لعمل الهيئة بشكل عام ولإدماج النوع الاجتماعي بشكل خاص.
- تطوير المحتوى الإعلامي وتجديده من خلال تسليط الضوء على الصور الإيجابية، وقصص النجاح والممارسات الأيجابية حول تطبيق المساواة في عمل الهيئة على المستويين الداخلي والخارجي.
- تطوير المزيد من المواد الإعلامية حول وحدة حماية الشهود والمبلغين، بحيث تكون مستجيبة لاحتياجات المواطنات والمواطنين من المعلومات، والاجابة على المخاوف خاصة لدى النساء، لرفع وعيهن بعمل هذه الوحدة، والادوات المستخدمة لتوفير الحماية. " الناس ما بتعرف عن وحدة الحماية".



4. اتخاذ القرار فيما يتعلق بالمساواة، التعيين والموارد البشرية والسياسات الحساسة للنوع الاجتماعي في الهيئة.

التنوع والشمول في عمليات صنع القرار حيوية ومهمة لكافة جوانب العمل، فإحداث التوازن بين الجنسين في عمليات صنع القرار من شأنه اثراء العملية وتحسين نوعيتها لتكون أكثر استجابة للاحتياجات التطويرية، وحل المشكلات، او لتطوير المسارات التصحيحية وزيادة الفاعلية المؤسسية. وقد عبرت 53.4% من اجابات الموظفات والموظفين على استبيان التدقيق، أن الهيئة قامت باتخاذ تدابير للتعامل مع المعيقات التي قد تمنع الموظفات والموظفين من شغل وظائف معينة أو/ وتولي أي من المناصب، "المرأة في الهيئة مديرة عامة، مستشارة، محققة، مديرة، رئيسة وحدة، هي موجودة في كل الإدارات والوحدات"، وقد تمكن التدقيق من رصد النتائج التالية من خلال مراجعة الوثائق، والمقابلات، وورش العمل واستمارة التدقيق.

صناعة القرار: عمليات صنع القرار، بما في ذلك القرارات بشأن إدماج قضايا المساواة بين الجنسين.

الممارسات الإيجابية

- إضافة سيدتين للمجلس الاستشاري للهيئة بقرار من رئيس الهيئة وهذه تعتبر مؤشرا لاهتمام الهيئة بمشاركة النساء في تعزيز النزاهة ومكافحة الفساد على المستوى الاستراتيجي، ويبين دور الهيئة في تقديم النساء في مواقع قيادية في منظومة مكافحة الفساد.
- وجود ثلاثة نساء ضمن الفئة العليا وفي اختصاصات عمل غير تقليدية: مستشارة لشؤون القطاع العام والخاص والمجتمع المدني، المديرة العامة للشؤون الادارية والمالية، والمديرة العامة لحماية الشهود والمبلغين، وهن من الكادر المؤسس للهيئة، ويعتبر هذا فرصة لإثراء عملية صنع القرار بإتاحة الفرصة لسماع وجهة نظر النساء في كافة القضايا التي تعمل عليها الهيئة.
- استحداث وحدة متخصصة للنوع الاجتماعي وحقوق الانسان، بوصف وظيفي وطاقم عمل، ووجودها على الهيكل التنظيمي تعتبر ممارسة إيجابية، كما أن قرار رئيس الهيئة الحالي بتفعيلها يعتبر فرصة ساهمت في انطلاق عملية الإدماج بشكل قوي في الهيئة، بدعم واهتمام من كافة المستويات في الهيئة، والمتابعة المستمرة على عملها من اعلى مستوى في الهيئة.
- مبادرة الهيئة لخوض التدقيق التشاركي في النوع الاجتماعي، مؤشرا على اهتمامها بالعمل الممنهج لإدماج النوع الاجتماعي لتحقيق والمساواة في عملها على المستويين الداخلي والخارجي.
- القرار بدعوة رؤساء ورئيسات الوحدات (3 نساء ، 2 رجال) للمشاركة في اجتماعات الادارة العليا، بغض النظر عن الدرجة الوظيفية تعتبر من الممارسات الإيجابية، وتعتبر أداة تمكين لرؤساء ورئيسات الوحدات وتهيئتهم/ن بشكل عملي لتولي مناصب عليا، كما تشير للانفتاح والثقة لدى الإدارة العليا، وتعبر عن نمط قيادة تشاركية، وهذه من العوامل الداعمة والميسرة أثناء العمل على إدماج النوع الاجتماعي.

- يعتبر المقترح المقدم من وحدة النوع الاجتماعي وحقوق الإنسان، بتشكيل فريق داعم للوحدة والعمل على بناء قدراته، فرصة مهمة لتعزيز عملية الإدماج في الهيئة بمنهج تشاركي، وخروج عن النمط التقليدي بجعل كافة مهام الإدماج لدى وحدة النوع الاجتماعي وحقوق الإنسان، الأمر الذي من شأنه ان يسهم في تعزيز التشاركية في عملية الإدماج والمأسسة لأدوات المساواة، بدءا من تطوير سياسة الهيئة في ادماج النوع الاجتماعي، وصولا لتطوير وتنفيذ إجراءات العمل بشكل مستجيب للنوع الاجتماعي، والمتابعة والتقييم، والمساءلة حولها.
- هناك نهج جديد، بقيادة رئيس الهيئة، يتطلب من الإدارة العليا مشاركة القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماع مع كافة الطاقم في الإدارة / الوحدة، هذا من شأنه تحسين التواصل الداخلي والمشاركة والتحفيز على العمل في فريق. كما أن هذا يزيد من معرفة كل موظف/ـة بأهمية منصبه/ـا،
- ومن المتوقع ان يعزز من تفاعل الطاقم ايجابيا عند إطلاق خطة إدماج النوع الاجتماعي.
- وحدة النوع الاجتماعي وحقوق الإنسان ممثلة في عدد من اللجان الهامة والحيوية المنبثقة عن الهيئة مثل اللجنة العليا لسياسات النزاهة وتدابير الوقاية والامتثال، لجنة التظلمات، فريق التخطيط والموازنات، وهذه تعتبر من الممارسات الإيجابية، والتي من المتوقع ان تسهم في تعزيز منظور النوع الاجتماعي في عمل وقرارات هذه اللجان.
- النساء ممثلات في غالبية اللجان المنبثقة عن عمل الهيئة، وان كان بنسب متفاوتة عبر اللجان المختلفة، وهذا يتيح للنساء المشاركة في عمليات صنع القرار، مع أهمية التأكد من أن مشاركتهن حقيقية، وأن أراءهن وتوصياتهن تؤخذ بجدية في النقاشات حول القرارات المختلفة لهذه اللجان.

جوانب للتطوير والتحسين

- رغم وجود النساء في مستوى صنع القرار إلّا أن تمثيلهن لا يزيد عن 21%، ولا يوجد سياسة خاصة بتعزيز التوازن بين الجنسين ضمن طواقم الهيئة بشكل عام والفئة العليا بشكل خاص، إن تبني الهيئة لسياسة خاصة بجسر الفجوة بين الجنسين في مستوى صنع القرار يجعل منها نموذجا يحتذى في عمليات التعيين والاختيار التي تقوم على الكفاءة.
- تشير تشكيلة بعض اللجان لنمطية في تقسيم العمل للنساء والرجال، فهن ممثلات في لجنة الخدمات المساندة للمؤتمر أكثر من الذكور بواقع خمسة من أصل ثمانية في حين كان تمثيلها في اللجنة العليا للمؤتمر اثنتان من أصل عشرة.
- انعكست عدم استجابة قانون الشراء العام للنوع الاجتماعي على عمليات الشراء للخدمات واللوازم التي تقوم بها الهيئة، فلم يرصد التدقيق ما يشير الى أن الهيئة عملت على تعزيز فرص النساء للاستفادة من عمليات شراء الخدمات واللوازم، مثل إعداد قائمة بموردات ودعوتهن للمشاركة في العطاءات، أو الإعلان عن أن الهيئة تشجع كل من الشباب والنساء على المشاركة في تقديم العطاءات، هذا من جانب يتناقض مع التزام الهيئة باتفاقية مكافحة الفساد باتخاذ التدابير اللازمة، لضمان وصول هذه الفرص لكافة المجموعات ذات العلاقة تطبيقا لتكافؤ الفرص، وعلى جانب آخر فإنتطوير مثل هذا النموذج من شأنه المساهمة في تطوير المشاريع والشركات التي تملكها او تقودها النساء والشباب لرفع مستوى كفاءتها في تقديم عروض منافسة ضمن الفرص المعلنة، وقد أبدى الطاقم المختص في الهيئة الإيجابية والانفتاح أثناء التدقيق لتطوير هذا الجانب داخليا.

التوصيات

- إدراج معلومات عضوات المجلس الاستشاري على الصفحة الرسمية للهيئة واتخاذ التدابير اللازمة لإحداث توازن بين الجنسين في المجلس الاستشاري، خاصة بوجود كفاءات نسوية في كافة المجالات والاختصاصات، واللواتي من المتوقع ان يكون لوجودهن قيمة مضافة للهيئة ويعتبر متطلبا لا سيما أن النساء انهن الاكثر تضررا من الفساد.

- ان تتبنى الهيئة سياسة التمييز الايجابي للإناث في مواقع صنع القرار وفي كافة المستويات عند تساوي المؤهلات والخبرات لإحداث التوازن المطلوب في مواقع صنع القرار.

- وضع معايير لتشكيل اللجان بحيث تكون شمولية وتتيح التوازن بين الجنسين في تشكيلها وتضمن مشاركة وحدة النوع الاجتماعي وحقوق الإنسان في مختلف اللجان، والعمل على توزيع الأدوار في هذه اللجان بشكل واع لتجنب إعادة انتاج الصور النمطية لكل من النساء والرجال، وهذا لاستثمار الكفاءات والقدرات لكلا الجنسين على أكمل وجه، والمساهمة في احداث التغيير على مستوى المؤسسة والمجتمع.

- إضافة نساء الى قوائم الموردين والشركات ومراسلتهن عند طرح العطاءات -ويمكن الاستعانة بوزارة الاقتصاد الوطني ومنتدى سيدات الاعمال مثلا- للحصول على القوائم، مع تقييم مستمر لمدى استفادة كلا من النساء والرجال من العطاءات التي تطرحها الهيئة.

التوظيف والموارد البشرية من حيث التوازن ما بين النساء والرجال، والسياسات المراعية للمساواة بين الجنسين

الممارسات الإيجابية

- تظهر مراجعة قوائم موظفي هيئة مكافحة الفساد ان الاناث يشغلن مواقع هامة وحساسة في الفئات الفنية حيث تبلغ نسبة الاناث بدرجة مدير44% (مديرة دائرة التدريب والتوعية الوقائية، مديرة دائرة السياسات، رئيسة قسم بلغت 33% منها على سبيل المثال (رئيسة قسم الامتثال الخاص، رئيسة قسم أدلة الاجراءات، رئيسة قسم الاعلام الرقمي) وهذا مؤشر على كفاءة الاناث وثقة الهيئة بقدراتهن في مختلف مجالات العمل.
- تعتمد الهيئة على مبدأ الكفاءة في عمليات التعيين والاختيار، الأمر الذي مكنها من استقطاب طاقم نوعي من كلا الجنسين وفي مختلف الوظائف، فبالإضافة للمهارات والخبرات المتخصصة فإن الطاقم منفتح على التطوير والتحسين، وقد أبدى عدد كبير ممن شارك/ت في فعاليات التدقيق الجاهزية للمشاركة في عمل الهيئة على إدماج النوع الاجتماعي، هذه المزايا تعتبر أرضية صلبة وعاملا محفزا للطاقم لأخذ دور فاعل في قيادة عملية التحول المؤسسي القائم على تطوير آليات مكافحة الفساد بمنظور النوع الاجتماعي.
- رصد التدقيق عددا من الممارسات الإيجابية التي تتيح المجال أمام الطاقم لمشاركة المقترحات التطويرية ومناقشة القضايا المتعلقة بمكان العمل. منها اتاحة التواصل المباشر مع رئيس الهيئة لكافة للطاقم، وتقديم الفرصة لموظفات وموظفي الفئة الفنية لتقديم عروض حول العمل المتخصص لدوائر ومناقشتها مع الإدارة العليا، هذه الممارسات توفر الفرص للتميز وزيادة المرئية، لا سيما للنساء والفئة الشابة مما يعزز الثقة بالنفس، إضافة لأهميتها في تحفيز الموظفات والموظفين من هذه الفئة بالمشاركة بفاعلية على إدماج النوع الاجتماعي.

- يعتبر القرار رقم (36) لسنة 2021 والخاص ببدل مهمات السفر والذي يشير لإمكانية احتساب البلد الوسيط في حال موعد اقلاع الطائرة قبل الساعة السابعة مساء، من القرارات التي من المتوقع ان يكون لها اثرا إيجابيا على النوع الاجتماعي،حيث يسهل على الموظفين لا سيما الاناث تنظيم التزاماتهن المرتبطة بالأسرة قبل السفر، وعلى الجانب الآخر يمكن للهيئة إعادة النظر في المادة رقم 6- بند 5، والتي تحدد ساعة العودة بالخامسة مساء لاحتساب البلد الوسيط عند العودة، وتجنبا لأي آثار غير مرغوبة لهذا الاجراء على النساء تحديدا، سواء بتحمل تكاليف السفر، أو اخذ القرار بالعودة في وقت متأخر وما قد يترتب على ذلك من مخاطر السفر ليلا إضافة للتحديات المرتبطة بالسفر ليلا داخل المحافظات، والتحديات المجتمعية حول سفر المرأة عموما.
- إدراج التدريب على مدونة السلوك لجميع العاملين/ات على خطة الهيئة، والمباشرة بتنفيذ عملية التدريب، تعتبر من الممارسات الجيدة، التي من المتوقع أن تسهم في توضيح العلاقة بين القيم المؤسسية المذكورة في المدونة وممارسات الطاقم، مثل العدالة والمساواة وعدم التمييز وغيرها، وخلق بيئة عمل تقوم على أسس واضحة لكل موظف/ة حول السلوك المطلوب/الممنوع في الهيئة وطرق المحاسبة حول السلوك الممنوع/المرفوض، هذا من شأنه تعزيز علاقات العمل بين الطاقم وعلى إدماج النوع الاجتماعي.
- كانت الهيئة سباقة في إقرار إجازة الأبوة وفق المادة رقم (23) والخاصة بالإجازات فقد تم ادراج اجازة الامومة ومدتها 70 يوم واجازة المولود الجديد للموظفين الذكور ليوم واحد نظرا لتاريخ صدور هذا القرار وانطلاقا من هذا التوجه، يمكن للهيئة ان تمنح مزايا إضافية من خلال الاسترشاد بنصوص قانون الخدمة المدنية فيما يتعلق بإجازة الامومة والأبوة، خاصة مع سعي الهيئة للتميز في توفير بيئة عمل محفزة لكادرها وانسجاما مع توجهات الهيئة وتفهمها لأهمية دور الرعاية والدور الانتاجي لكل من النساء والرجال.

جوانب للتطوير والتحسين

- بالرغم من ان عدد الطاقم في الهيئة قد ازداد لأكثر من الضعف في السنوات الأخيرة، الا أن نسبة النساء لا زالت 36.8% من اجمالي الطاقم، وانعكست هذه الفجوة على الفئات الوظيفية المختلفة، أكبرها على مستوى صنع القرار بين موظفي الفئة العليا حيث تبلغ نسبة الاناث 21%، كما هو مبين في الشكل التالي

توزيع الموظفات والموظفين حسب الفئة الوظيفية والجنس

- لم تقتصر الفجوة بين الجنسين على الفئات الوظيفية، ولكنها كانت أكثر وضوحا في بعض الإدارات والوحدات المتخصصة، مثل الإدارة العامة للشكاوى والبلاغات والتحري ووحدة اقرارات الذمة المالية، التي تخلو من الموظفات الإناث، علما بأن وجودهن يعتبر أساسي لطبيعة وخصوصية عمل هذه الإدارات، وفي المقابل ارتفاع في اعداد الموظفات في الادارة العامة للشؤون الادارية والمالية، وقد لاحظ التدقيق وكأن هناك نوع من تقسيم العمل على أساس الجنس في بعض الوظائف، فغالبية وظائف السكرتاريا، والعمل الإداري وإعداد التقارير في بعض الإدارات تقوم بها النساء، وكافة من يشغل وظيفة سائق او موظف أمن او صيانة هم من الرجال. وقد تشكل الفجوة خطورة عندما يتعلق الأمر بالتعامل مع قضية من قضايا النوع الاجتماعي في مكافحة الفساد مثل استقبال الشكاوى والبلاغات وجمع المعلومات والاستدلالات حولها.
- أظهرت المقابلات وورش العمل بأن بعض الموظفين/ات يعانون من ضغط العمل لدرجة عدم القدرة على أخذ اجازاتهم السنوية وبالمقابل لا يوجد اي قرار او اجراء لدفع بدل الإجازات السنوية علما ان الاناث أكثر تأثرا نظرا لالتزاماتهن المتعلقة بأدوارهن الانجابية.
- بيّن التدقيق أن الوصوف الوظيفية الخاصة بكافة وظائف الهيئة تخلو من الإشارة لأي متطلبات للمعرفة الأساسية بالنوع الاجتماعي وقضاياه، و/أو امتلاك مهارات أساسية في تحليل النوع الاجتماعي، بما فيها لوحدة النوع الاجتماعي وحقوق الإنسان ودوائرها، وهذا يستدعي العمل على (أ) تطوير آلية لتهيئة للموظفات والموظفين الجدد حول النوع الاجتماعي ومكافحة الفساد كجزء من إجراءات التعيين،(ب) التأكد من وجود فهم واضح حول إدارة الموارد البشرية التي تراعي الفروق بين الجنسين، بشكل خاص لدى الطاقم المختص بالتوظيف في الهيئة.
- وقد أشارت اجابات 23% و 42% من المستطلعة اراؤهم/ن في استبيان التدقيق أن المستجيب/ة بالتأكيد وعلى الأرجح يمكنه/ا تطوير شروط مرجعية ومعايير اختيار مستجيبة للنوع الاجتماعي في التعيين وتوجيه اسئلة المقابلات، من المهم رصد الفجوة بين التصور والقدرة الحقيقية على تطوير شروط مرجعية وتنفيذ إجراءات تعيين مراعية للنوع الاجتماعي من خلال التدريب، والتدريب من خلال العمل.

- بيّن التدقيق الحاجة لتوضيح بعض معايير العمل المرتبطة بالتعيينات، الترقيات، التدوير، التقييمات والمكافآت، الابتعاث واحتساب سنوات الخبرة، خاصة لدى الطاقم الذي تم تعيينه في السنوات الأخيرة، حيث أوجدت هذه الحالة من عدم المخاوف العديد من التساؤلات والمخاوف، نتيجة لعدم عدم معرفة الموظفين/ات بهذه المعايير و/ أو تعميمها.
- كما أن عدم تحديد مسار تدريبي واضح مرتبط بالتطور المهني للموظف/ة حسب الاختصاص وطبيعة العمل، زاد من الشعور بالإحباط والتهميش، نظرا لعدم قدرة عدد من الطاقم المشاركة في التدريبات الداخلية والخارجية، هذا قد يؤدي لفقد الثقة في قدرة الهيئة على تطبيق المساواة، أو الإحجام عن المشاركة في العمل على إدماج النوع الاجتماعي، وقد أشارت55.2% من الإجابات على استبيان التدقيق الى أن الهيئة تقوم بتطبيق المساواة وعدم التمييز داخليا بين الموظفين بشكل تام ،أشار 20.3% فقط بأن الادارة العامة/ الوحدة تقوم بإعطاء تعليمات واضحة واتخاذ اجراءات للحد من الممارسات التمييزية بشكل اكثر من كاف و32.2% عبرت بأنها كافية، بينما يرى 34.5 % انه ليس كافيا و13.8% تفيد بانها لا تقوم ابدا بأي اجراءات.

- طبيعة عمل الهيئة والقضايا التي نعمل عليها ضاغطة وحساسة، " حالة الإحباط العامة تنعكس علينا"، "نسمع الكثير من الصور السلبية حول الهيئة، "ضغوط من كل مكان"في هناك نقص في العمل على حقوق النساء"، " نحتاج لحزم في تطبيق التعليمات والقانون"، هذا يتطلب العمل على تمكين الفريق العامل ليس فقط في فنيات العمل، لكن في المهارات والقدرات الذاتية التي تمكنه من التعامل الظروف الضاغطة والخطيرة أحيانا.

- الاستفادة من ميزة الاستقلال المادي والإداري للهيئة، والعمل على مراجعة الهيكل التنظيمي وتطويره بشكل يحاكي خصوصية وطبيعة عمل الهيئة ويمكنها من تحقيق أهدافها والقيام بدورها عبر القطاعي، بما في ذلك إمكانية فتح مكاتب فرعية للهيئة على مستوى المحافظات، وهذا من شأنه:

1. مساعدة المجموعات المهمشة والمتضررة من الفساد بالوصول للهيئة، بما في ذلك النساء والتغلب على المعيقات الاجتماعية والاقتصادية التي قد تحول بينهن وبين المشاركة في الإبلاغ عن قضايا الفساد،
2. تعزيز قدرته على إتاحة التطور والتقدم الوظيفي لطواقم العمل، خاصة أن الهيكل الحالي يحد من إمكانية وفرص التقدم الوظيفي والتطور المهني. الذي يؤدي للشعور بعدم الرضى والاحباط، الذي عبر عنه عدد من الموظفات والموظفين، نتيجة لعدم القدرة على الحصول على درجات مستحقة بسبب عدم وجود شاغر على الهيكلية، إضافة لمغادرة الكفاءات ممن لديهم/ن خبرة متخصصة في مجال مكافحة الفساد، الأمر الذي قد يكون مهددا لعمل الهيئة ومسار الإدماج للنوع الاجتماعي.

- تفيد المقابلات وورش العمل إلى ان هناك حاجة لرفد الوحدة بكادر مؤهل ومتفرغ لتتمكن من متابعة ومأسسة قضايا النوع الاجتماعي على المستويين الداخلي والخارجي خاصة أن الهيئة باشرت بإجراءات جدية لإدماج النوع الاجتماعي.
- بين التدقيق الحاجة لمراجعة مدونة السلوك، وإدراج تعريفات لبعض المفاهيم الأساسية في ضمن مادتها الأولى، مثل مفهوم: التمييز، والتمييز الضمني، والتمييز على أساس النوع الاجتماعي، وأخذ هذه المفاهيم بالاعتبار اثناء التدريب على المدونة، الأمر الذي من المتوقع ان يساهم في الالتزام الواعي ببنودها وتجنب أي تفسيرات قد تحول دون تطبيقها بشكل شمولي، ولضمان تحقيق المساواة بين الجنسين.

التوصيات

- اتخاذ تدابير تسهم في إحداث توازن بين الجنسين في الهيئة بما فيها مواقع صنع القرار، من خلال تبني سياسة التمييز الايجابي لصالح الاناث عند تساوي المؤهلات والخبرات للعمل على جسر فجوات النوع الاجتماعي في كافة المستويات.

- مراعاة التوازن بين الجنسين في توزيع الموظفين/ات في الادارات والوحدات المختلفة لا سيما في الادارة العامة للشكاوى والبلاغات والتحري، سواء عن طريق إعادة توزيع الطاقم او بالاستقطاب من مؤسسات اخرى اومن خلال التعيينات الجديدة.

- اتخاذ اجراءات لتشجيع كلا الجنسين للتقدم والتنافس على مختلف الوظائف بالإشارة لذلك في إعلانات التوظيف.

- مراجعة وتطوير المعايير الخاصة بأنظمة العمل لتكون أكثر استجابة للنوع الاجتماعي، مثل التعيينات، الترقيات، التقييمات والمكافآت، احتساب سنوات الخبرة، التدوير، والدورات التدريبية الخارجية والبعثات، وتفويض للجان المختصة باتخاذ الإجراءات اللازمة لضمان تطبيقها بشكل عادل لضمان العدالة والمساواة وعدم التمييز.

- العمل على تطوير مسار تدريبي لكافة الاختصاصات الوظيفية وبمشاركة الموظفين/ات ذوي/ات العلاقة والعمل على اعتمادها ضمن خطة التدريب السنوية الدورية للهيئة، وربطها بعملية الإدماج للنوع الاجتماعي.

- مراجعة بطاقات الوصف الوظيفي لتتضمن دور الموظف/ة في إدماج النوع الاجتماعي، والعمل على تطوير شروط مرجعية ومعايير اختيار مستجيبة للنوع الاجتماعي في عمليات التوظيف واعتمادها ضمن ادلة الاجراءات الخاصة بالتعيينات.

- استنادا الى قانون الخدمة المدنية تعديل اجازة الامومة الى 90 يوما واجازة المولود الجديد الى ثلاثة ايام أسوة بباقي المؤسسات.

ثقافة المؤسسة وتأثيرها على المساواة بين الجنسين

الممارسات الإيجابية

- أشارت 84.5% من الإجابات على استمارة التدقيق، إلى ايلاء اهتمام كبير لضمان علاقات عمل محترمة بين النساء والرجال في الهيئة، إضافة لوجود إجماع على احترام وتقدير الزميلات في العمل وبأنهن مؤهلات ويقمن بأدوار هامة في عمل الهيئة، هذه من عناصر بيئة العمل الداعمة لتطوير وتطبيق منهج الإدماج للنوع الاجتماعي.
- رصد التدقيق العديد من طرق التعبير عن الانتماء للهيئة وحب العمل ضمن فريقها، لدى غالبية الطواقم المشاركة في فعاليات التدقيق من كلا الجنسين، "انا بحب شغلي كتير" ، " أنا بحب الهيئة" ، " كثير عنصرية اذا حكى حدا عن الهيئة"، " انا بكون مبسوطة لما اصحى الصبح واجي على شغلي في الهيئة"، " لحم كتافي من خير الهيئة"، "ممكن اشتغل 20 ساعة متواصلة إذا تطلب الأمر"، " عنا قصص نجاح كتيره، وطموحاتنا كبيرة"، "نعمل بشكل حثيث للتأثير في كل المستويات لتعزيز النزاهة والشفافية، ونتحمل الكثير في سبيل ذلك" ، هذه النظرة من قبل الطاقم تعتبر من نقاط القوة والمداخل المهمة للاستناد عليها اثناء تطوير وتنفيذ سياسة لإدماج النوع الاجتماعي.
- بين التدقيق أن النهج القيادي لرئيس الهيئة الحالي أثر إيجابي في تسليط الضوء على أهمية تعزيز التواصل داخل الهيئة، إضافة لاهتمامه ودعمه لقضايا النوع الاجتماعي، والانفتاح لقضايا الموظفين والموظفات، وهذه تعتبر فرصة مواتية للعمل الممنهج على إدماج النوع الاجتماعي، واستخلاص الدروس المستفادة من العملية في بيئة عمل تعزز التعلم وتشجع على تصويب المسار.

- رصد التدقيق وجود مجموعة من المرجعيات المؤسسية الأساسية، التي تسهم في تعزيز بيئة عمل آمنة يسودها الاحترام وصون الكرامة الانسانية، كما تتضمن نصوص عقابية حال المخالفة منها على سبيل المثال:

1. المادة 14 من نظام عمل الهيئة رقم 7/2011، والخاصة بضوابط العمل ومعاييره الاخلاقية والسلوكية أكدت على أهمية الاحترام المتبادل من قبل الموظفين/ات ومأسسة محددات عامة لسلوك موظفي/ات الهيئة في تعاملهم/ن سواء داخل الهيئة او خارجها.
2. مدونة للسلوك في الهيئة التي تهدف لإرساء معايير اخلاقية وقيم ثقافية مهنية عالية وارساء المبادئ الاساسية وقيم السلوك الواجب الالتزام بها والعمل بها وتعزيز الرضى الوظيفي للموظفين، وقد تضمن العديد من بنودها أسسا ومبادئ لتطبيق المساواة، منها ان التوظيف يقوم على الالتزام بمبدأ الكفاءة وعلى أسس العدالة وتكافؤ الفرص والمساواة بين الجنسين واحترام حقوق المرأة والطفل والاسرى والاشخاص ذوي الإعاقة، وأن الهيئة توفر مكان عمل خال من التمييز وتعترف بتنوع المجتمع الذي تخدمه وتستفيد منه،
3. تضمنت لائحة المخالفات والعقوبات نصا صريحا لتحديد أشكال التحرش (التحرش الجنسي سواء كان شفهيا او سلوكيا او كتابيا او اي شكل من اشكال التحرش) كما وحددت عقوبات لهذه المخالفة تتدرج من الانذار الى الحسم من الراتب والحرمان من العلاوة السنوية الى الفصل.

جوانب للتطوير والتحسين

- كشف التدقيق عن الحاجة لتنظيم المزيد من الفعاليات والأنشطة المشتركة في الهيئة والتي تهتم بالجانب الإنساني الاجتماعي، حيث أن النشاط الذي يجمع الطاقم هو الاحتفال بنجاح أبناء وبنات الموظفين والموظفات في الثانوية العامة، وعبر الطاقم عن الحاجة لمزيد من الاهتمام بهذا الجانب " خاصة بعد الجائحة، "الكورونا بعدتنا"، مثل تقديم واجب العزاء او زيارة مريض، او الفرح، حيث أن المشاركات الحالية تقوم على مبادرات فردية، لما لأهمية ذلك في تقوية علاقات العمل والشعور بالانتماء للفريق، لأهميتها في بناء علاقات عمل تقوم على الثقة وكسر الجمود بين الطاقم، وتسهم في خلق مساحة آمنة للطاقم تمكنه من مشاركة أفكاره، طموحاته، مخاوفه، اقتراحاته.

- رصد التدقيق وجود افكار ومعتقدات لصور نمطية لدى بعض الموظفين تجاه النساء مثل "النساء عاطفيات" ، "يعملن مشاكل مع بعضهن البعض"، "عدم الايمان بالإدارة النسوية"، "عدم الرغبةبالعمل مع النساء"،وبعض الأفكار والصور النمطية تحملها بعض الموظفات عن الرجال" متسلط"، " ممنوعيخالف رأيه "، " يعطي أوامر"، " بيفكرو حالهم دائما صح وما بيغلطو"،عدم معالجة هذه الأفكار والوقوف والتوعية حول الصور وآثارها قد تشكل معيقا لتحقيق أهداف الهيئة الأساسية، وعلى القدرة على العمل في فريق قادر على تطوير حلول خلاقة للمشاكل والتحديات التي تواجه العمل، بشكل خاص عند العمل على إدماج قضايا النوع الاجتماعي.

- عبر المشاركات والمشاركين في فعاليات التدقيق عن الحاجة لمراجعة الثقافة المؤسسية، والعمل على تعزيز الانسجام والشمولية بين طاقم الهيئة الجديد والقديم، هذا من شأنه أن يزيل التصورات والشعور بأن هناك فريقين في الهيئة "الطاقم الجديد غير مرئي ولا يتم التواصل معهم ولا يتم مشاركتهم وتعزيزهم"، إضافة لأهمية مراجعة القيم المؤسسية والتوافق عليها من خلال تخصيص الوقت الكافي لمناقشتها وكيف تنعكس بشكل عملي على بيئة العمل في الهيئة، كما أن التوافق على القيم المؤسسية وبرؤية موحدة لإدماج النوع الاجتماعي متطلب أساسي لنجاحها.

التوصيات

- تنظيم لقاءات مفتوحة لكادر الهيئة وبمشاركة رئيس الهيئة، لمناقشة ومشاركة قضايا الموظفين/ات والهيئة لتعزيز علاقات العمل.
- تنظيم لقاءات ترفيهية جماعية لكادر الهيئة لتعزيز التواصل والتعارف ما بين الموظفين/ات من مختلف الادارات والوحدات.
- تفعيل اللجنة الاجتماعية وتفعيل المشاركات الاجتماعية بين الموظفين والموظفات في المناسبات المختلفة والحرص على مشاركات جماعية من كلا الجنسين لبناء الروابط الانسانية والاحترام والتقدير بين كافة الموظفين/ات في مختلف المستويات دون تمييز.
- تعميم مبادرات تراعي ابعاد النوع الاجتماعي للموظفين والموظفات في عملها وتكريم اصحاب هذه المبادرات للمساهمة في تشجيع العمل على ادماج النوع الاجتماعي وتعميق الفهم لعمليات الادماج وملامستها بشكل عملي، الامر الذي من شأنه ازالة التصورات والانطباعات النمطية.
- تعميم نماذج ناجحة من الموظفين والموظفات الذين كسروا القوالب والتصورات النمطية السلبية عن كلا الجنسين.
- تطوير سياسة خاصة للمحافظة على بيئة عمل آمنة يسودها الاحترام وخالية من كافة أشكال المضايقة والتحرش استنادا للائحة المخالفات والعقوبات، وعقد تدريبات ولقاءات توعية حول مفهوم التحرش وأشكاله وطرق الحماية منه.

5. وجهات نظر الموظفات والموظفين في الهيئة حول تحقيق المساواة للنوع الاجتماعي.

رصد التدقيق وجود تصورات من شأنها المساهمة في إحداث تطور ايجابي لإدماج النوع الاجتماعي في عمل الهيئة، مثل اهتمام الهيئة بالمحافظة على بيئة عمل يسودها الاحترام، بينما هناك حاجة للاهتمام بتصويب وتوضيح المفاهيم المختلفة والمختلطة حول مفاهيم المساواة وإدماج النوع الاجتماعي، حيث أن الوضوح المفاهيمي متطلب أساسي للعمل على إدماج النوع الاجتماعي لتحقيق المساواة.

الجوانب الإيجابية

- هناك تصور أن الهيئة توفر فرص عمل للنساء كما الرجال، حيث ان الكفاءة هي معيار الاختيار، وأن الموظفات اثبتن كفاءتهن في العمل، وأنهن زميلات يتسمن بالمهنية، وأنهن يشاركن في مختلف أنواع الوظائف " توظيف اول امرأة في الهيئة رشا" اعتبر الهيئة سباقة في تشغيل النساء في مجال عمل غير تقليدي/شائع.
- هناك اعتراف من قبل الموظفين والموظفات في الهيئة، بمهنية النساء وجديتهن في العمل، حيث يتميزن بالأمانة والالتزام والدقة، بحسب وصف كل من الزملاء والزميلات. وان الهيئة تتفهم تعدد أدوار النساء بما فيها الدور الانجابي.
- اعتبر طاقم الهيئة أن التدقيق التشاركي محطة مهمة/ ثورة في عمل الهيئة وتوجهاته للعمل وفق منهج المساواة وعدم التمييز، ومن قبل كافة المستويات الوظيفية.
- هناك تصور لدى 38% ممن أجاب/ت على استمارة التدقيق انهـ/ا ملتزم/ة بشكل تام بتطبيق القيم المؤسسية التي تعزز منهج عمل يقوم على تحقيق المساواة، و60.3% انهـ/ا ملتزمة بشكل كاف، هذا التصور يعتبر مدخل لتعزيز مشاركة الطاقم في منهج الادماج.
- هناك تصور ان النساء في الهيئة لديهن مسؤولية وقدرة على تحمل مهام العمل على اختلافها، " النساء عنا موجودات في كل الوظائف عدا وظيفة سائق، وهذا لدواعي أمن وسلامة بسبب الوضع السياسي لفلسطين تحت الاحتلال أحيانا يتم اغلاق الحواجز لساعات".
- هناك تصور ان الهيئة ترى النساء شريكات في مكافحة الفساد، وتعمل على تمكينهن ليكن ناشطات في مكافحة الفساد، وان الهيئة تتخذ المبادرة لتعزيز ذلك من خلال العمل معهن بشكل مباشر أو من خلال العمل مع الشركاء.

جوانب للتطوير والتحسين

- هناك تصور ان هناك حاجة لتعزيز بيئة مؤسسية يشعر فيها الموظفات والموظفين بأن صوتهم مسموع واحتياجاتهم ومقترحاتهم/ن مأخوذة بالاعتبار.
- هناك تصور أن النساء هن المسؤولات عن حماية أنفسهن من الاستغلال والابتزاز.
- هناك تصور ان الهيئة يمكنها اخذ خطوات لتعزيز فرص التطور والتقدم الوظيفي لطواقمها وكوادرها من خلال فرص التدريب والتطوير التي من شأنها فتح مسارات وظيفية أمامهم، بعيدا عن المهارات الأساسية التقليدية، واقتراح برامج تدريبية تقوم على تعزيز المهارات القيادية، والمشاركة في فعاليات وطنية، اقليمية ودولية.
- هناك تصور ان الهيئة بحاجة لتطوير نهج لمشاركة المعلومات والتواصل داخل الهيئة.

التوصيات

- تنظيم فعاليات وأنشطة للتوعية والتعريف بإدماج النوع الاجتماعي كمقاربة تنموية حقوقية تعنى بكلا الجنسين، وتوضيح المفاهيم ذات العلاقة بشكل خاص: التمييز الضمني والتصورات الشخصية حول النساء والرجال في مكان العمل، علاقات النوع الاجتماعي واين تتجلى في عمل الهيئة، والمجتمع المحيط، وكيفية التغيير حولها، واهمية الوعي بهذه القضايا عند تقديم تنظيم الأنشطة، واتخاذ القرار، لتحسين نوعية العمل في الهيئة بما يخدم مصالح كلا الجنسين.
- استثمار التفاوت في وجهات النظر بين الطاقم حول مدى تطبيق المساواة في خلق نقاشات حول هذه التفاوتات، والتوافق على مؤشرات محددة لتكون بمثابة بوصلة توجه العمل المشترك في جو تسوده الايجابية نتيجة التفهم للاحتياجات والعوامل المحددة لمشاركة كل من النساء والرجال في المسار التطويري للهيئة.
- تنظيم فعاليات تتيح التواصل الأفقي في المؤسسة، وتبادل الأفكار والخبرات للمساهمة في تطوير ثقافة مؤسسية داعمة لمساهمات كافة العاملات والعاملين فيها، تساهم في تشجيع مشاركة الافكار والآراء الإبداعية، خاصة ان الهيئة غنية بالطاقات والقدرات من كلا الجنسين.

- تطوير نماذج عمل مستجيبة للنوع الاجتماعي بحيث تكون الهيئة نموذجا يحتذى في العمل على تطبيق المساواة، من خلال تعزيز السلوك والمبادرات التي تعزز المساواة بين الجنسين، وفي كافة المستويات الوظيفية، خاصة ان الهيئة لديها صلاحيات التدخل لضبط الأداء والمساءلة للمؤسسات الخاضعة، فيما يتعلق بـ13 ممارسة تحمل اسم جريمة فساد، وضمنها يندرج العديد من السلوكيات التي تؤدي لتفاقمها، ولصفة الضبطية القضائية الممنوحة للهيئة أثر في الرقابة على الاستخدام الأمثل للموارد والتزام مبادئ الحوكمة، انعكاس امتثال الهيئة بطواقمها وأدوات عملها من شأنه زيادة التزام طاقم الهيئة، وطواقم المؤسسات الخاضعة، والمجتمع في الهيئة وفي ادواتها في مكافحة الفساد وتعزيز النزاهة والشفافية.

هيئة مكافحة الفساد

وحدة النوع الاجتماعي وحقوق الإنسان

تصميم

دائرة الإعلام والبروتوكول والترجمة

بدعم وتعاون من

بعثة الاتحاد الأوروبي لدعم الشرطة الفلسطينية وسيادة القانون