

تللزم المؤسسات الأهلية بدمج النساء والشباب والأشخاص ذوي الإعاقة من كلا الجنسين داخل أطرها وعلى كافة المستويات والهيكل الإدارية والتنظيمية فيها، وضمان تمثيلهم في موقع صنع القرار بشكل عادل ومنصف، وبما يعكس الوزن النسبي الحقيقي لهذه الفئات في المجتمع.

توفر بيئة عمل آمنة وديمقراطية تتيح الفرصة للنساء والشباب والأشخاص ذوي الإعاقة في التعبير عن آرائهم بحرية وضمان استقلالهم الذاتي واعتمادهم على أنفسهم، بما في ذلك حرية تحديد خياراتهم بأنفسهم، وإتاحة المجال لهم للمشاركة بفعالية في عمليات اتخاذ القرارات بشأن السياسات والخطط والبرامج والمشاريع داخل المؤسسة.

تلزم المؤسسات الأهلية في إشراك النساء والشباب والأشخاص ذوي الإعاقة بشكل فعلي في عمليات تحديد الاحتياجات وكيفية الاستجابة لها، واختيار القضايا والأولويات المتعلقة بتوجهات عمل المؤسسة، وأن يكونوا جزءاً لا يتجزأ من عمليات تصميم البرامج والمشاريع والتدخلات والموازنات في المؤسسة، بما في ذلك إدماج العمل لصالح النساء والشباب والأشخاص ذوي الإعاقة ضمن خطط وأهداف البرامج والمشاريع والأنشطة التي تنفذها المؤسسات الأهلية الفلسطينية.

كما وتلتزم المؤسسات الأهلية بدعم المبادرات الفردية والجماعية المجتمعية والتي من شأنها تعزيز مشاركة النساء والشباب والأشخاص ذوي الإعاقة، وتوفير حاضنة مجتمعية ومؤسسية لهذه المبادرات.

إتاحة الفرصة للنساء والشباب والأشخاص ذوي الإعاقة وتشجيعهم للتقدم لكل الوظائف داخل المؤسسة على قدم المساواة مع الآخرين وضمان تكافؤ الفرص والمنافسة عليها بشكل عادل وبما يضمن الأخذ بعين حساسية النوع الاجتماعي ونوع الإعاقة واحتياجات الشباب.

تلزم المؤسسات الأهلية بتضمين لوانها الداخلية سياسات وتعليمات مكتوبة ومؤثثة حول مكافحة التحرش وسوء استغلال السلطة أياً كان شكله ومصدره تجاه كل الفئات، وهي متزمرة بضمان بيئة عمل خالية من التحرش والاستغلال والإعدام الجنسي بكافة أنواعه وأشكاله، كما تتعهد المؤسسات باعتماد آليات داخلية شفافة وواضحة لرصد الانتهاكات والتلقيح عنها ومتابعتها في حال حدوث أي تصرفات أو أعمال ممكناً أن تصنف ضمن تعريف التحرش وسوء استغلال السلطة.

تلزم المؤسسات الأهلية بخطاب وسياسات إعلامية واضحة ومكتوبة فيتناول قضايا النساء والشباب والأشخاص ذوي الإعاقة وتعزيز مشاركتهم ودورهم في وسائل الإعلام المرئية والمسموعة والمكتوبة والمواعدة والإنترنت والإعلام الاجتماعي بهدف نشر الوعي وتغيير الصورة النمطية المجتمعية، إضافة إلى استخدام الطرق المناسبة لإيصال الرسالة الإعلامية بما فيها اللغة الإشارة وبريل، وتوحيد اللغة والمصطلحات المتعلقة بال النوع الاجتماعي والشباب وبتعريف الأشخاص ذوي الإعاقة وقضاياهم المختلفة.

يعين على الموظفين في المؤسسات الأهلية أبناء أداء واجباتهم الوظيفية التعامل بموضوعية، والتجدد من آلية أهواء أو مصالح شخصية أو ارتباك أي أفعال من الممكن أن تؤثر أو تحد من مشاركة النساء والشباب والأشخاص ذوي الإعاقة على كافة المستويات داخل المؤسسة أو خلال أنشطتها، وأن يسلكوا في تصرفاتهم مسلكيات تتفق والاحترام الواجب والمتبادل تجاه هذه الفئات.

يجب على موظفي المؤسسات الأهلية التعامل بسرية تامة مع ما يمكن الوصول له من معلومات نتيجة لطبيعة لنشاطها المهني، وخاصة تلك المتعلقة بالفئات المستفيدة من نساء وشباب وأشخاص ذوي الإعاقة، ويشمل هذا الالتزام عدم كشف هذه المعلومات بدون موافقة من صاحب المعلومات أو استخدامها بشكل غير سليم، كما ويجب الإبلاغ عن أي مؤشر منطقي لتسريب المعلومات السرية أو الاستخدامات الشخصية لها من خلال القنوات الرسمية داخل المؤسسة.

تلزم المؤسسات الأهلية بتطبيق إجراءات شفافية تكفل الحق في الحصول على المعلومات، والحق في المعرفة، وضمان نشر وإيصال البيانات والمعلومات بكلية الطرق المناسبة للنساء والشباب والأشخاص ذوي الإعاقة، وخاصة التقارير والسياسات الإدارية والمالية، النظام الأساسي، شروط العضوية، المشاريع والخدمات المتاحة، إعلانات التوظيف، مصادر التمويل، والاتفاقيات المبرمة مع الجهات المانحة.

على المؤسسات الأهلية اتخاذ التدابير والقرارات الازمة تجنبها لحدوث تضارب المصالح داخل المؤسسة، وضمان لا تكون المصلحة الشخصية للأعضاء والعامليين مؤثرة بشكل مباشر أو غير مباشر على قراراتهم المرتبطة بالمصالح الجماعية للنساء والشباب والأشخاص ذوي الإعاقة، وأن يتم الاعتداد بالآراء والبيانات التي تقدّمها هؤلاء الأفراد، وأن يتم تطبيق مبدأ الشفافية والتناسبية، والتعاون وبناء التحالفات والشراكات بينها من جهة، ومع شراكة النساء والشباب والأشخاص ذوي الإعاقة، وبما يضمن تحقيق



مبدأ 13



مبدأ 14



مبدأ 15



مبدأ 16



مبدأ 17



مبدأ 18



مبدأ 19



مبدأ 20



مبدأ 21

شباب، والأشخاص ذوي الإعاقة في صنع القرار في المنظمات المبادئ، ورؤاها عن إجراء عملية دعم تقني وتقديق من قبل

باء، والشباب، والأشخاص ذوي الإعاقة في صنع القرار في المنظمات اللين فيها وفي كافة المستويات الإدارية والتنظيمية، ويعمل بها المبادئ والقواعد والقيم التي تتعلق بضبط وتنظيم العمل داخل إعداد هذه المدونة.

عن الجهات المرجعية للعمل الأهلي الفلسطيني بمختلف أنواعها بما لا يتعارض مع المبادئ والقيم الواردة بهذه المدونة.

لاغ على بنود هذه المدونة، وإبداء موافقتهم الخطية عليها قبل ي مخالفة لأحكام هذه المدونة تستوجب المساءلة، واتخاذ الإجراءات جزء من اللوائح والقوانين المعتمد فيها في المؤسسة.

لائركة للنساء والشباب والأشخاص ذوي الإعاقة بما يضمن حقوقهم في المتساوية، وعلى قدم المتساوية مع الآخرين وبما لا يتعارض مع قيم أساس، سواء كان عرقي أو فكري أو ديني أو جغرافي أو فني.

لتشريعات الفلسطينية الناظمة لحقوق النساء والشباب والأشخاص اساتها واجراءاتها مع هذه القوانين والتشريعات، وبما لا يتعارض مع

التي تضمن حقوق النساء والشباب والأشخاص ذوي الإعاقة، وخاصة مملتها التزاماً تعاقدياً وحقوقياً على المجتمع الفلسطيني ككل.

يات العامة التي نصت عليها الاستراتيجيات الوطنية القطاعية وعبر ذوي الإعاقة بالمشاركة على مختلف المستويات داخل المؤسسة،

مؤشرات أهداف التنمية المستدامة SDGs، والمرتبطة بتعزيز حقوق الهدف الأول، والثاني، والثالث، والرابع، والخامس، والثامن، والتاسع، سسات الأهلية بالمشاركة بفاعلية في جهود الرقابة على الحكومة مراجعة التقارير الحكومية الطوعية (Voluntary National Reviews)

والتنسيق، والتعاون وبناء التحالفات والشراكات بينها من جهة، ومع شراكة النساء والشباب والأشخاص ذوي الإعاقة، وبما يضمن تحقيق



توقيع مدونة سلوك خاصة بمشاركة  
**النساء، الشباب والأشخاص ذوي الإعاقة**  
في صنع القرار في المنظمات الأهلية