



وزارة شؤون المرأة

الجمعيات التعاونية الخمس م. م
تقرير ملخص لمجريات التدقيق التشاركي
من منظور النوع الاجتماعي

إعداد رئيسة فريق التدقيق:

لبنى الأشقر

عضو الفريق: رياض الديسي

أيار 2025





This report has been funded by the Italian Cooperation within the Project "OIL – pilot programme to strengthen gender mainstreaming in palestine" AID 012160/02/4. The views expressed in this report are those of the authors and do not necessarily reflect the views or policies of the Italian Cooperation. The Italian Cooperation is not responsible for any inaccurate or libelous information or for the erroneous use of information.

تم إعداد هذا التقرير بدعم من التعاون الإيطالي ضمن مشروع OIL – البرنامج التجريبي لتعزيز إدماج النوع الاجتماعي في فلسطين AID 012160/02/4. ما يرد في هذا التقرير من آراء، يُعبر عن وجهة نظر المؤلفين ولا يعكس بالضرورة موقف أو سياسات التعاون الإيطالي. كما أن التعاون الإيطالي غير مسؤول عن أي معلومات غير دقيقة أو تشهيرية، أو عن أي سوء استخدام للمعلومات الواردة.



Ministero degli Affari Esteri
e della Cooperazione Internazionale



AGENZIA ITALIANA
PER LA COOPERAZIONE
ALLO SVILUPPO

الفهرس

| | |
|----|--|
| 5 | شكر وتقدير |
| 7 | المقدمة |
| 9 | التدقيق التشاركي من منظور النوع الاجتماعي. |
| 10 | محاور التدقيق وفقاً لمنهجية منظمة العمل الدولية المعتمدة في العملية قيد التدقيق: |
| 11 | المنهجية المستخدمة |
| 11 | مراحل التدقيق |
| 13 | الفرضيات التي اعتمدها التدقيق |
| 14 | محددات التدقيق |
| 14 | لمحة عن وزارة شؤون المرأة والجهة الداعمة |
| 14 | ملخص عن المشروع |
| 16 | لمحة عن الجمعيات التعاونية الخمسة م.م |
| 19 | أهم التوصيات المشتركة للجمعيات الخمسة وفقاً للمحاور الخمسة |

◀ المحور الأول:

| | |
|----|--|
| 20 | قضايا المساواة بين الجنسين في سياق وحدة العمل، والخبرات الموجودة في مجال النوع الاجتماعي من حيث الكفاءة في العمل وبناء القدرات |
| 24 | التوصيات الخاصة بالمحور الأول: |

◀ المحور الثاني:

| | |
|----|--|
| 26 | تضمن النوع الاجتماعي في أهداف المؤسسة، والبرامج، وخلال تنفيذ العمل، واختيار المنظمات الشريكة |
| 31 | التوصيات الخاصة بالمحور الثاني: |

◀ المحور الثالث:

| | |
|----|--|
| 32 | إدارة المعلومات والمعارف داخل التعاونية، وسياسة المساواة بين الجنسين (المتبعة) كما تظهر في منتجات التعاونية والصورة العامة |
| 35 | التوصيات الخاصة بالمحور الثالث: |

◀ المحور الرابع:

| | |
|----|--|
| 36 | التوظيف والموارد البشرية، صنع القرار، الثقافة المنظماتية |
| 40 | التوصيات الخاصة بالمحور الرابع: |

◀ المحور الخامس:

| | |
|----|---|
| 42 | النظرة إلى الإنجازات المتحققة في مجال إدماج المساواة على أساس النوع الاجتماعي |
| 44 | التوصيات الخاصة بالمحور الخامس: |



شكر وتقدير

ما كان لهذا العمل أن يتم لولا تضافر الجهود، لذا لا يسعنا كفريق تدقيق ونحن نضع اللمسات الاخيرة على التدقيق التشاركي للنوع الاجتماعي إلا ان نعبر عن شكرنا وتقديرنا لكل من ساهم في إنجاح عملية التدقيق ونخص بالذكر من جهة وزارة شؤون المرأة السيد حنا نخلة، مستشار وزيرة المرأة ونشكر كذلك السيدة مرح عبد العال، منسقة التدقيق ونخص بالذكر رؤساء مجلس ادارة التعاونية الخمسة لإيمانهم بأهمية التدقيق التشاركي من منظور النوع الاجتماعي، وكذلك لكل أعضاء التعاونية الخمسة لما أبدوه من الدعم المطلق لمسار التدقيق بما تضمنه ذلك من تذليل للعقبات والصعوبات.



المقدمة

تأتي عملية التدقيق التشاركي على أساس المساواة بين الجنسين في القطاع التعاوني كواحدة من أهم الحلقات التي تُسهم في تحقيق تنميةٍ عادلةٍ وشاملةٍ ومستدامةٍ في المجتمع الفلسطيني، بالنظر للدور الكبير الذي يلعبه العمل التعاوني في التنمية المستدامة ونخص بالذكر الريفية منها، التي من دونها لن تكون هناك تنمية اجتماعية أو ثقافية أو حتى سياسية. وقد جاء اهتمام وزارة شؤون المرأة باستهداف الخمس في التدقيق نتيجةً لهذه الأهمية، من ناحية، ولامتتمام هذه المؤسسة بالتحول نحو إشراك النساء والفتيات وإدماجهن في العمليات التنموية، لا كمستهدفات فقط، بل كمشاركات أيضاً بالاستناد إلى الحق في المساواة في الوصول إلى كافة الموارد والخدمات المجتمعية والاستفادة منها، لتحقيق حياةٍ كريمةٍ وآمنة.

وبالنظر إلى أن عملية التدقيق التشاركي في مراعاة المساواة بين الجنسين هي عملية طوعية لا يمكن أن يتم فرضها من أية جهة خارجية، فإن مجرد اتخاذ قرار إجرائها يعبر عن إرادةٍ سياسيةٍ حقيقيةٍ داخل التعاونية تعكس نضوج وعي القائمين عليها إزاء أهمية العمل على مأسسة المساواة، سواء داخل التعاونية؛ من حيث تكامل القوانين والأنظمة والثقافة المعمول بها وتناسقها، أو خارجها بين المؤسسات من مختلف القطاعات والفئات المستهدفة من رجال ونساء.

◀ **وعليه، فإن عملية التدقيق التشاركي في مراعاة المساواة بين الجنسين**

تهدف إلى:

- التأكد من مدى وعي والعضوات/ الموظفين والموظفات/ العاملين والعاملات/ إزاء قضايا المساواة، ومدى انعكاس هذا الوعي على عمليتي التخطيط

- والبرمجة داخل المؤسسة (أو المشروع) قيد التدقيق.
- تحديد الفجوات القائمة التي تحول دون تحقيق المساواة بين الجنسين بشكلٍ عام، وتعمل على عرقلة تمكين المرأة بشكلٍ خاص.
 - تحديد العوامل الهيكلية التي تُعيق تحقيق هدف المساواة (مثل: نقص الخبرات، نقص التمويل، نقص الإمكانيات، نقص الكادر المدرب... إلخ).
 - توثيق الممارسات الجيدة باتجاه مؤسسة المساواة بين الجنسين، وجعلها أساسيةً في ثقافة المؤسسة.
 - اقتراح الإجراءات والتغييرات والإصلاحات التي تخص الأنظمة الإدارية، من جهة، والبرامج، من جهةٍ أُخرى، بهدف تحقيق المساواة بين الجنسين.

فريق العمل

التدقيق التشاركي من منظور النوع الاجتماعي.

يشكل التدقيق التشاركي من منظور النوع الاجتماعي (PGA) قفزة مهمة في مسار العمل على إدماج النوع الاجتماعي في المؤسسات المختلفة سواء أكانت مؤسسات حكومية، أو شبه حكومية، أو غير حكومية، أو مؤسسات وشركات القطاع الخاص بما فيها التعاونية. منذ الإعلان عن «عشرية الأمم المتحدة للنهوض بواقع المرأة» والتي تمّ الإعلان عنها في بداية العام 1975، خلال المؤتمر الذي عقد في المكسيك، وما تلا ذلك من متابعات أسفرت عن عقد العديد من المؤتمرات الدولية والتي أقرّت فيها منهجيات وأجندات مختلفة تهدف إلى النهوض بواقع المرأة وصولاً إلى إدماج النوع الاجتماعي في كافة قضايا التنمية كحل جذري للقضاء على ظاهرة تآنيث الفقر والتي جاءت تسميتها هكذا نظراً لأن الإناث يمثلن الغالبية العظمى من الفقراء في العالم كنتيجة لكافة الثقافات المجتمعية السائدة التي عملت على إقصاء النساء عن الوصول إلى والتحكم في موارد الدخل المختلفة، الأمر الذي ترك آثاراً وخيمة على كافة المناحي التنموية في البلدان المختلفة، والتي لا تقتصر آثارها السلبية على البلد الواحد بل تتعدى ذلك لتصبح قضايا عالمية تؤثر وتتأثر فيها كافة البلدان والمجتمعات من عدة نواحي اقتصادية وسياسية وثقافية واجتماعية، ولعل أبرز مظاهرها قضايا اللجوء من الدول الفقيرة باتجاه الدول الأغنى بحثاً عن الرزق وما يتركه ذلك من آثار سلبية على المناطق المهجّرة والمناطق التي تستقبل اللاجئين سواء بسواء. وقد أثبتت الدراسات أن آثارها السلبية غالباً ما تكون أكثر وقعا على النساء والأطفال.

وكنتيجة لاهتمام وزارة شؤون المرأة بإدماج النوع الاجتماعي في كافة مناحي التنمية، فقد أخذت على عاتقها الاهتمام في استخدام هذه الأداة (التدقيق التشاركي) في التعاونية بما فيها قطاع التصنيع الزراعي. وكانت التعاونيات الخمسة (وبناء على اهتمام وزارة شؤون المرأة) من المؤسسات المستهدفة في عملية التدقيق واستخدام هذه الأداة. حيث تم توقيع اتفاقية مشتركة ما بين وزارة شؤون المرأة للتعاقد مع مستشارة خارجية لإجراء تدقيق تشاركي من منظور النوع الاجتماعي لصالح الجمعيات. وتُعد الاستجابة الايجابية مع قبول عملية التدقيق والتفاعل معها من قبل التعاونيات الخمسة خطوة مهمة وسابقة

في قطاع التعاونيات في فلسطين الأمر الذي يدل على إرادة سياسية للتغيير. والتدقيق التشاركي توجه حظي بالقبول لدى التعاونيات وترحاب، وجود طرف مهني خارجي يساعد في دفع عجلة التغيير إلى الإمام ويجعل من مبادرات المؤسسة نحو تحقيق المساواة الجندرية أكثر نجاعة وفاعلية، واستخدام منهجية منظمة العمل الدولية ILO في التدقيق والتي تعتبر من أهم منهجيات التدقيق التي سجّلت نجاحات عند استخدامها. وتمّ التعاقد مع (المستشارة لبنى الأشقر) والتي شكلت فريقاً مكوناً منها ومن المستشار في قضايا التدقيق التشاركي السيد رياض الديسي عضو في الفريق الوطني الفلسطيني للتدقيق والمجاز دولياً، لتيسير مسار التدقيق في المؤسسة.

هذا، وقد أسفر مسار التدقيق عن عدة نتائج إيجابية من الممكن التعامل معها كنقاط قوة من المفترض توثيقها واعتمادها بشكل ممنهج ومخطط له، في نفس الوقت تمّ الكشف عن بعض الفجوات والتي يتطلب استهداف العمل عليها وضع خطة يتم تنفيذ أنشطتها على المستويين القريب والبعيد وفقاً لطبيعة وما تتطلبه كل توصية.

محاور التدقيق وفقاً لمنهجية منظمة العمل الدولية المعتمدة في العملية قيد التدقيق:

- **المحور الأول:** قضايا المساواة بين الجنسين في سياق وحدة العمل (المؤسسة/المؤسسة)، والخبرات الموجودة في مجال النوع الاجتماعي من حيث الكفاءة في العمل وبناء القدرات.
- **المحور الثاني:** تضمين النوع الاجتماعي في أهداف المؤسسة/المؤسسة والبرامج، وخلال تنفيذ العمل، واختيار المنظمات الشريكة.
- **المحور الثالث:** إدارة المعلومات والمعارف داخل المؤسسة/المؤسسة، وسياسة المساواة بين الجنسين المتبعة كما تظهر في منتجات المؤسسة والصورة العامة لها.
- **المحور الرابع:** التوظيف والموارد البشرية، صنع القرار، الثقافة التنظيمية.
- **المحور الخامس:** النظرة إلى الإنجازات المتحققة في مجال إدماج المساواة على أساس النوع الاجتماعي.

يهدف هذا التقرير إلى تلخيص أهم الاستنتاجات والتوصيات المشتركة للجمعيات الخمسة من منظور جندي، وذلك من خلال استعراض بيئة العمل، الخدمات، التحديات، والفرص، بناءً على مقابلات ميدانية مع أعضاء وعضوات وموظفيها. اعتمد التقرير المعد لكل جمعية على منهجية نوعية تحليلية من خلال مراجعة البيانات المستخلصة من مقابلات فردية، شملت نساء ورجال من مختلف المواقع داخل الجمعيات، بهدف تقييم مدى دمج مفهوم المساواة بين الجنسين في بنية الجمعيات وخدماتها.

المنهجية المستخدمة

المنهجية التي تم استخدامها في هذا التدقيق هي منهجية منظمة العمل الدولية. وتم إسناد مهمة قيادة هذا المسار التدقيقي وتنفيذه لأعضاء الفريق الوطني الفلسطيني للتدقيق: السيدة لبنى الأشقر، والسيد رياض الديسي، والباحثة الميدانية إيمان نزال والسيدات والسادة حلقات الوصل في كل جمعية من الخمس، التي تعتبر أن التدقيق مسار تشاركي يشارك فيه أعضاء موظفو وموظفات التعاونية أو المشروع قيد التدقيق بأشكال مختلفة، سواء أكان ذلك بالمشاركة المباشرة كجزء من الفريق، أم من خلال التعاون في إعطاء المعلومات وتحليلها عبر المقابلات الفردية وورش العمل المختلفة.

مراحل التدقيق

كأي مسار تقييمي تشاركي، مرّ التدقيق بمراحل عدة:

◀ أولاً: مرحلة الإعداد والتخطيط

في هذه المرحلة، تم عقد عدّة اجتماعات تنسيقية، جمعت بين خبيرة التدقيق التشاركي السيدة لبنى الأشقر، ومدير البرامج والمشاريع في وزارة شؤون المرأة السيدة حنا نخلة، وتمّ الاتفاق خلال هذه الاجتماعات على استخدام منهجية منظمة العمل الدولي في التدقيق، وعلى تشكيل فريق التدقيق، والفترة الزمنية المتوقعة لإنهاء مسار التدقيق.

◀ ثانياً: مرحلة جمع المعلومات

وفقاً لمنهجية العمل التي تمّ اختيارها (منهجية منظمة العمل الدولية)، تمّ جمع المعلومات من خلال مراجعة الأدبيات والوثائق الرئيسية للجمعيات الخمس المدرجة أدناه:

- النظام الداخلي لكل جمعية التعاونية.
- قرار بقانون رقم (20) لسنة 2017 بشأن التعاونية.
- مراجعة للقرار بقانون التعاونية الجديد رقم 20 لسنة 2017
- تقارير الإنجازات المتوفرة لبعض
- مقترحات بخصوص تعزيز دور المرأة بالعمل التعاوني، أعداد باسم حسين قدورة.
- الموازات المتوفرة لبعض .
- عقود ايجار المقرات المتوفرة لبعض .
- الموقع الالكتروني وصفحات السوشال ميديا لكل جمعية إن وجدت.

◀ ثالثاً: عقد ورش العمل والمقابلات

تمّ عقد الورشات التالية:

- تم عقد ورشة للتدقيق لكل جمعية شملت الهيئة الإدارية وأعضاء الجمعيات والموظفين.
- تم إجراء مقابلات فردية مع المستويات الادارية المختلفة من كل جمعية إضافة الى الشركاء والاطراف ذات العلاقة من وزارة شؤون المرأة وهيئة العمل التعاوني. وقد بلغ معدل المقابلات الفردية لكل جمعية (9 مقابلات لكل جمعية).

◀ رابعاً: مرحلة تحليل البيانات وكتابة التقرير

في هذه المرحلة قام فريق التدقيق (لبنى الأشقر ورياض الديسي) بتصنيف المعلومات التي تمّت مراجعتها وفقاً للمحاور الخمسة التي سيتم اعتمادها في تحليل النتائج. وتلت ذلك كتابة المسودة الأولى من التقرير،

التي خضعت للمراجعة والتدقيق من فريق المشروع بالتشاور مع فريق المدققين، بهدف إغناء التحليل ووضع الملاحظات. قامت إدارة وزارة شؤون المرأة بتحديد الأشخاص المنوطة بهم مراجعة المسودة لوضع الملاحظات ونقاشها مع فريق التدقيق قبل اعتماد التقرير بشكله النهائي.

الفرضيات التي اعتمدها التدقيق

كأي عملية تدقيق من منظور النوع الاجتماعي، فإن الفرضيات التي انطلق منها التدقيق هي:

1. الثقافة المنظماتية تتأثر بالثقافة المجتمعية السائدة، التي ما زالت -بشكلٍ أو بآخر- تركز التمييز على أساس الجنس، وأنّ هناك، بالتالي، تراثاً يتم حمله ويتأثر بالثقافة المجتمعية السائدة إلى حدّ كبير.

2. بسبب تلك الثقافة، كثيراً ما يتم تغليب أساليب العمل والإدارة المعتمدة على الفكر الذكوري، التي لا تنتبه، أحياناً، إلى ضرورة إدماج الفتيات، أو الاهتمام باحتياجاتهن الخاصة، سواء العضوات والموظفات، أو المتدربات كمستفيدات من المنتجات التي تنتجها الجمعيات التعاونية، في الوقت الذي لا يعطى فيه انتباه كافٍ لتحفيز التغيير المجتمعي باتجاه تعزيز المساواة بين الجنسين.

3. إن التغيير المطلوب باتجاه مؤسسة المساواة في الجمعيات التعاونية الذي تنفذه وزارة شؤون المرأة يتطلب تغييراً في الأدوار والعلاقات بين النساء والرجال، وإن تغييراً كهذا يتطلب وقتاً وجهداً وتخطيطاً لبناء قدرات العضوات والشركاء، حيث لا يمكن أن يتم تحقيق ذلك من خلال الاعتماد على النوايا الحسنة فقط. مع التأكيد أن النهج الشمولي للنوع الاجتماعي الذي تتبناه وزارة شؤون المرأة ينسجم مع السياسات والأنظمة المعمول بها.

4. إن تطبيق مبدأ المساواة على أساس النوع الاجتماعي يضمن استدامة المشاريع المنفذة من، وتحسين أدائها التنموي بما ينسجم مع التوجهات الدولية للمانحين والسياسات المتبناة على المستوى الوطني، ما يسهم في تطوير دورها في النهضة التنموية الشاملة والمستدامة في الضفة الغربية وقطاع غزة.

محددات التدقيق

بشكلٍ عام، سارت عملية المراجعة والتدقيق بشكلٍ سلس، إذ إن التدقيق، بالأساس، تمّ بناءً على طلب الجمعيات الخمس ووزارة شؤون المرأة، وكانت هناك تعليمات واضحة بوجوب التعاون مع فريق التدقيق وتسهيل كافة المهام المطلوبة لإنجاز مهمته. وقد تمّ تفريغ عدد من الأعضاء والعضوات لمتابعة التدقيق وفقاً للاحتياجات التي حددها فريق التدقيق. كما أن فرز حلقة وصل في كل جمعية لعب دوراً أساسياً فاعلاً في تسهيل مسار عملية التدقيق وتيسيره.

لمحة عن وزارة شؤون المرأة والجهة الداعمة

تسعى وزارة شؤون المرأة منذ تأسيسها في العام 2003 الى خلق مجتمع فلسطيني يتمتع فيه النساء والرجال والفتيات والفتيان بحقوق المواطنة والفرص المتساوية، في المجالين العام والخاص. كما تهدف الوزارة الى تعزيز آليات الحماية والتمكين للنساء والفتيات على مختلف الصعد الاجتماعية، والاقتصادية، والسياسية، والثقافية.

كما تضمنت الاستراتيجية الوطنية عبر القطاعية لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة 2024-2029 العديد من الاهداف والمجالات للنهوض بواقع المرأة الفلسطينية منها المساواة والتنمية والسلام.

وإيماناً من وزارة شؤون المرأة بنضالات النساء الفلسطينيات في الصمود للحفاظ على قضيتنا الفلسطينية ومشروعنا الوطني، وتذليل كافة العقبات والصعوبات التي يفرضها الاحتلال وتقاطعها مع أهداف الوزارة الرامية لمناهضة العنف ضد المرأة بكافة أشكاله خاصة عنف الاحتلال الذي يشكل واحد من أسس بلورة دوائر العنف المختلفة وتوسيع أثرها على المرأة والطفلة والمجتمع ككل. وتداعيات هذا العنف في عرقلة التمكين السياسي والاقتصادي للمرأة والنهوض بواقعها على مختلف الصعد.

ملخص عن المشروع

تمت الموافقة على برنامج OIL / AID 012160 - البرنامج التجريبي لتعزيز الإدماج الجندي في فلسطين المشار إليه فيما بعد بـ «OIL» من قبل اللجنة المشتركة للتعاون الإنمائي التابعة لوزارة الخارجية والتعاون الإنمائي الإيطالية في (24 أغسطس 2020 المرسوم رقم 53).

يأتي هذا البرنامج في استمرارية استراتيجية مع برامج WELOD التي بدأت في عام 2009 وتستمر حاليًا في مرحلتها الثالثة 3 WELOD وبرنامج إرادة لتطوير السياسات والإجراءات الهادفة إلى حماية حقوق المرأة، ومكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي، وتعزيز إعادة إدماج الناجيات من العنف في المجتمع، وتعزيز التمكين الاجتماعي والاقتصادي للمرأة. كما يستند إلى برنامج SI-GEWE الذي يهدف إلى البناء على الخبرات المكتسبة في مجال الوقاية والاستجابة للعنف القائم على النوع الاجتماعي والتمكين الاقتصادي للمرأة.

يهدف برنامج OIL إلى تحسين فعالية وكفاءة الإدماج الجندي ضمن الآليات المؤسسية للمساواة بين الجنسين في فلسطين، بدءًا من تعزيز النماذج الإيجابية القائمة سواء على المستوى المحلي أو الوطني. ومن خلال التنسيق مع وحدات الوزارات ذات الصلة (الإدارة القانونية، وحدة تنفيذ قرارات مجلس الوزراء، إدارة الاستراتيجية والتخطيط، إدارة المالية والإدارة، وحدة النوع الاجتماعي ومراكز تواصل)، ستضمن وزارة شؤون المرأة التنفيذ الفعّال للممارسات الجيدة في الإدماج الجندي ضمن واحد على الأقل من القطاعات الاقتصادية الثلاثة التي حددتها السلطة الفلسطينية كمجالات استثمار جديدة، وهي السياحة، الصناعة، والزراعة.

الهدف العام

المساهمة في تحقيق المساواة بين الجنسين في فلسطين من خلال تعزيز الإدماج الجندي على المستوى المؤسسي.

الأهداف المحددة

✓ **الهدف الأول:** تعزيز قدرات الآليات المؤسسية الفلسطينية للمساواة بين الجنسين من أجل التطبيق الفعّال للإدماج الجندي في عمليات وضع السياسات، التخطيط، إعداد الميزانيات، وتقديم الخدمات، بما يشمل التدخلات في التعاون الإنمائي.

✓ **الهدف الثاني:** تنفيذ الإدماج الجندي في قطاع الزراعة مع مراعاة التكنولوجيا، لا سيما فيما يتعلق بتحليل وإدارة ومراقبة المؤشرات النوعية والكمية.

1. جمعية الأغوار الشمالية التعاونية الزراعية م.م

هي مؤسسة تعاونية ديمقراطية، لها صفتها الاعتبارية، ارتبط أعضائها طوعاً بصفتهم الإنسانية تمويل وتدار وتراقب من قبل أعضائها بطريقة ديمقراطية لتلبية احتياجاتهم المشتركة وطموحاتهم المستقبلية وفقاً للمبادئ والقيم التعاونية ولها أن تمتلك بهذه الصفة الأموال المنقولة وغير المنقولة وأن تبرم العقود والاتفاقيات والاقتراض من الغير وتوقع الرهون وأن تكون طرفاً في الدعاوي التي تقيمها أو تقام عليها، وأن تمارس كافة الأعمال التي تمكنها من تحقيق أهدافها وفقاً لقرار بقانون رقم (20) لسنة 2017 بشأن التعاونية والأنظمة الصادرة بمقتضاه وهذا النظام والقوانين المرعية الأخرى السائدة في دولة فلسطين.

وقد حددت التعاونية أهدافها الرئيسية وأنشطتها بما يلي:

الهدف الرئيسي : تلبية احتياجات الاعضاء الزراعية للإنتاج النباتي وفقاً لأغراض الجمعيات وذلك لتحسين أوضاعهم الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والبيئية وتنظيمهم وفقاً للمبادئ والقيم والأخلاق التعاونية القائمة على المساعدة الذاتية والاعتماد على الذات والديمقراطية والمساواة والعدالة والتضامن وتفعيل دور الاعضاء من خلال مشاركتهم في العملية الانتاجية.

2. جمعية مربى النحل التعاونية م.م

هي مؤسسة تعاونية ديمقراطية، لها صفتها الاعتبارية، ارتبط أعضائها طوعاً بصفتهم الإنسانية كمزارعين ومنتجين تمويل وتدار وتراقب من قبل أعضائها بطريقة ديمقراطية لتلبية احتياجاتهم المشتركة وطموحاتهم المستقبلية وفقاً للمبادئ والقيم التعاونية ولها أن تمتلك بهذه الصفة الأموال المنقولة وغير المنقولة وأن تبرم العقود والاتفاقيات والاقتراض من الغير وتوقع الرهون وأن تكون طرفاً في الدعاوي التي تقيمها أو تقام عليها، وأن تمارس كافة الأعمال التي تمكنها من تحقيق أهدافها وفقاً لقرار بقانون رقم (20) لسنة 2017 بشأن التعاونية والأنظمة الصادرة بمقتضاه وهذا النظام والقوانين المرعية الأخرى السائدة في دولة فلسطين.

وقد حددت التعاونية أهدافها الرئيسية وانشطتها بما يلي:

الهدف الرئيسي : تلبية احتياجات الزراعة للإنتاج النباتي لتحسين اوضاعهم الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والبيئية وتنظيمهم وفقا للمبادئ والقيم والاخلاق التعاونية القائمة على المساعدة الذاتية والاعتماد على الذات والديمقراطية والمساواة والعدالة والتضامن وتفعيل دور من خلال مشاركتهم في العملية الانتاجية.

3. جمعية قراوة بني زيد التعاونية الزراعية م. م

هي مؤسسة تعاونية ديمقراطية، لها صفتها الاعتبارية، ارتبط أعضائها طوعاً بصفتهم الإنسانية تمويل وتدار وتراقب من قبل أعضائها بطريقة ديمقراطية لتلبية احتياجاتهم المشتركة وطموحاتهم المستقبلية وفقا للمبادئ والقيم التعاونية ولها أن تمتلك بهذه الصفة الأموال المنقولة وغير المنقولة وان تبرم العقود والاتفاقيات والاقتراض من الغير وتوقع الرهون وأن تكون طرفاً في الدعاوي التي تقيمها أو تقام عليها، وان تمارس كافة الأعمال التي تمكنها من تحقيق أهدافها وفقا لقرار بقانون رقم (20) لسنة 2017 بشأن التعاونية والأنظمة الصادرة بمقتضاه وهذا النظام والقوانين المرعية الأخرى السائدة في دولة فلسطين.

وقد حددت التعاونية أهدافها الرئيسية وانشطتها بما يلي:

الهدف الرئيسي: تلبية احتياجات الاعضاء الزراعية للإنتاج النباتي وفقا لأغراض الجمعيات وذلك لتحسين اوضاعهم الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والبيئية وتنظيمهم وفقا للمبادئ والقيم والاخلاق التعاونية القائمة على المساعدة الذاتية والاعتماد على الذات والديمقراطية والمساواة والعدالة والتضامن وتفعيل دور الاعضاء من خلال مشاركتهم في العملية الانتاجية.

4. جمعية ذنابة التعاونية للخدمات الزراعية م.م

هي مؤسسة تعاونية ديمقراطية، لها صفتها الاعتبارية، ارتبط أعضائها طوعاً بصفتهم الإنسانية كمزارعين ومنتجين تمول وتدار وتراقب من قبل أعضائها بطريقة ديمقراطية لتلبية احتياجاتهم المشتركة وطموحاتهم المستقبلية وفقاً للمبادئ والقيم التعاونية ولها أن تمتلك بهذه الصفة الأموال المنقولة وغير المنقولة وان تبرم العقود والاتفاقيات والاقتراض من الغير وتوقع الرهون وأن تكون طرفاً في الدعاوي التي تقيمها أو تقام عليها، وان تمارس كافة الأعمال التي تمكنها من تحقيق أهدافها وفقاً لقرار بقانون رقم (20) لسنة 2017 بشأن التعاونية والأنظمة الصادرة بمقتضاه وهذا النظام والقوانين المرعية الأخرى السائدة في دولة فلسطين.

وقد حددت التعاونية أهدافها الرئيسية وانشطتها بما يلي:

الهدف الرئيسي : تلبية احتياجات الاعضاء الزراعية للإنتاج النباتي لتحسين اوضاعهم الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والبيئية وتنظيمهم وفقاً للمبادئ والقيم والاخلاق التعاونية القائمة على المساعدة الذاتية والاعتماد على الذات والديمقراطية والمساواة والعدالة والتضامن وتفعيل دور الاعضاء من خلال مشاركتهم في العملية الانتاجية.

5. جمعية تل التعاونية لعصر الزيتون وتسويق منتجاته

هي مؤسسة تعاونية ديمقراطية، لها صفتها الاعتبارية، ارتبط أعضاؤها طوعاً بصفتهم الإنسانية، تمول وتدار وتراقب من قبل أعضائها بطريقة ديمقراطية لتلبية احتياجاتهم المشتركة وطموحاتهم المستقبلية وفقاً للمبادئ والقيم التعاونية ولها أن تمتلك بهذه الصفة الأموال المنقولة وغير المنقولة وان تبرم العقود والاتفاقيات والاقتراض من الغير وتوقع الرهون وأن تكون طرفاً في الدعاوي التي تقيمها أو تقام عليها، وان تمارس كافة الأعمال التي تمكنها من تحقيق أهدافها وفقاً لقرار بقانون رقم (20) لسنة 2017 بشأن التعاونية والأنظمة الصادرة بمقتضاه وهذا النظام والقوانين المرعية الأخرى السائدة في دولة فلسطين.

وقد حددت التعاونية أهدافها الرئيسية وانشطتها بما يلي:

الهدف الرئيسي تلبية احتياجات الأعضاء الزراعية للإنتاج النباتي وفقاً لأغراض الجمعيات وذلك لتحسين أوضاعهم الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والبيئية وتنظيمهم وفقاً للمبادئ والقيم والأخلاق التعاونية القائمة على المساعدة الذاتية والاعتماد على الذات والديمقراطية والمساواة والعدالة والتضامن وتفعيل الأهداف الفرعية: حددت كل جمعية مجموعة من الأهداف التي تصبو لتحقيقها، وبعض تلك وضعت النهوض بوضع المرأة جزءاً من الأهداف المنشودة.

أهم التوصيات المشتركة للجمعيات الخمسة وفقاً للمحاور الخمسة

من أجل الحصول على صورة مفصلة، تحليلية، نقدية، وجندرية، لكل محور من محاور تقرير التدقيق الخمسة المبني على النوع الاجتماعي لكل جمعية يمكن مراجعة التقرير المفصل والخاص بالجمعيات المعنية. نكتفي بهذا التقرير وضع القارئ بصورة أهم الاستنتاجات والتوصيات المشتركة القعية والقابلة للتنفيذ التي خرجنا بها:



المحور الأول:

قضايا المساواة بين الجنسين في سياق وحدة العمل،
والخبرات الموجودة في مجال النوع الاجتماعي من
حيث الكفاءة في العمل وبناء القدرات

في هذا المحور نحاول تسليط الضوء على أهم قضايا المساواة بين الجنسين في التعاونية، وأهم الخبرات الموجودة في مجال النوع الاجتماعي، وكيفية تطبيقها، ومدى العمل على بناء القدرات لدى طواقم العمل والمؤسسات الشريكة، إلى جانب رصد الكفاءة في تضمين قضايا النوع الاجتماعي في الوثائق المختلفة التي تمت مراجعتها.

واسمحوا لنا أن نقدم لكم شرحا لوضع التعاونية بشكل عام لنستطيع من خلاله اعطاء صورة وافية عن التعاونيات بشكل عام وأهم التحديات التي تواجهها. إن الحافز الأساس لتكوين التعاونيات هو تحفيز العمل التطوعي من خلال قناعة داخلية لدى العضوات، ولكن في كثير من الأحيان يتم تشكيل تلك التعاونيات بهدف الحصول على تمويل الأمر الذي يهدد استدامة تلك التعاونية ويرهن استمراريتها باستمرار وجود جهات ممولة. إن التعاونيات في غالبيتها ترى المشاريع المدرة للدخل هدفا وليس أداة وهذا يتعارض مع النظام الداخلي، وماهيتها، وسبب، وجودها. وبالرغم من كون العضوية حقا مكفولا في الأبن غالبية تضع عراقيل أمام العضويات الجديدة وتبقى عضويتها مربوطة بشكل عائلي وغالبا ما يتم اتخاذ القرارات فيها بشكل منفرد بعيد عن الديمقراطية المصرح عنها. غالبية التعاونية تفتقر الى المؤسسة وبطبيعة الحال يشكل ضعف القدرات وشح الموارد سببا من اسباب هذا الامر ناهيك عن العامل الموضوعي المحفز لهذا الامر.

إن التمكين الاقتصادي مهم جدا للتمكين الاجتماعي ولذلك فإن مؤسسة التعاونيات تعد شرطا لتحقيق هذا التمكين ولرفع الشعور بالرضى عن العمل لدى العضوات ولدى فئة الشباب والشابات الذين في غالبيتهم/ن يفتقدون الحافز للانضمام والمشاركة بالرغم من أنهم الفئة القادرة أكثر على العمل والابتكار. إن غالبية الخبرات الموجودة في التعاونيات ما زالت أقل من الحد الأدنى فكثير من العضوات غير واعين لحقوقهن وغير مدركين ما يمكن أن تحقق هذه الحقوق لهن.

إن عملية إدماج النوع الاجتماعي تحتاج الى قدرات فنية مدربة في موضوع

النوع الاجتماعي وهذا يتضمن ليس الوعي بالنوع الاجتماعي فقط وإنما أيضا القدرة على تحليل النوع الاجتماعي وتحليل المشاريع والبرامج من وجهة نظر النوع الاجتماعي. إن عملية التدريب هذه يجب ألا تستهدف العضوات والعاملات فقط وإنما يجب أن تكون مبنية بطريقة تضمن تدريب أي كادر جديد يدخل التعاونية أو ينتقل من مستوى إداري إلى مستوى إداري آخر وهذا يتطلب وضع دليل تدريبي يتم أتباعه والعمل عليه بشكل دائم مع ضرورة مراجعته وتحديثه بين فترة وأخرى وفقا لنتائج التدقيق على أساس النوع الاجتماعي التي يتم إجراؤها داخل التعاونية.

إن تحقيق المساواة داخل التعاونيات ينطلق من معرفة المجتمع المحلي والعمل معهم خطوة بخطوة، وللأسف الشديد فأحيانا كثيرة تكون التعاونيات منغلقة عن المجتمع المحلي وينظر اليها الكثير من أفراد المجتمع بصفتها فاشلة وضيقة الأفق.

ما من شك أن هذه الجمعيات التعاونية والتي تلقى الدعم والمساندة من وزارة شؤون المرأة هي في الجانب النظري تعاونية طموحه جداً، تحمل في ثناياها أداة فعالة لتحسين نوعية التصنيع الزراعي، وبناء مجتمعات آمنة، وذلك باستخدام العمل التعاوني؛ كمنهجية تُحدث تغييراً إيجابياً في الممارسات؛ ما ينعكس -بالضرورة- إيجاباً على رفاه العضوات والمستفيدات، ويدعم التطور الإيجابي والسليم للجوانب النمائية المختلفة.

التوصيات:

- تضمين بند ينص على تمثيل النساء بنسبة لا تقل عن 30% في اللجان الإدارية والمراقبة.
- وضع آلية لضمان مشاركة النساء والشباب في الاجتماعات العامة واتخاذ القرارات.
- تعديل شروط العضوية بحيث تسمح بانضمام النساء العاملات في الزراعة أو تربية النحل، حتى لو لم يكن مالكات للأرض أو لمنحل.
- دراج برامج دعم وتمكين النساء في المجال الزراعي.
- تخصيص مقاعد للنساء في لجنة الإدارة ولجنة المراقبة.

- تشجيع تدريب النساء على القيادة والإدارة لضمان وصولهن إلى المناصب العليا
- إدراج برامج تمويلية تستهدف النساء الريفيات لتمكينهن اقتصادياً.
- توفير حوافز للنساء للانضمام والاستفادة من خدمات الجمعيات.
- النظام ينص على تقديم خدمات إرشادية وفنية، لكنه لا يذكر أي تمييز إيجابي لدعم النساء في الزراعة.
- تضمين برامج تدريبية في عمل الجمعيات تراعي احتياجات النساء.
- تخصيص برامج تدريبية للنساء في مجال الزراعة، وتربية النحل، والإدارة المالية، والتسويق.
- إدراج سياسات لتسهيل وصول النساء إلى التدريب والاستفادة من موارد الجمعيات.
- إن تسجيل الجمعيات بصفاتها تعاونية ديمقراطية يعني أن يتلاءم مع أشكال العمل السائدة من حيث الانتخابات وتداول المعلومات بين جميع الأعضاء والعضوات وعدم التفرد في اتخاذ القرارات.
- لم يتوفر بين أيدينا الجداول المتعلقة بالإنتاج والتكلفة وساعات العمل والتعاونية لا يوجد لديهم برنامج محاسبي، وأحياناً يوجد محاسب/ة.
- لا يوجد مقر دائم ومجهز للتعاونيات لتمارس فيه نشاطاتها المختلفة.
- لم يتوفر بين أيدينا دراسات جدوى وخطط تسويقية لا شك بأن وجودها سيساهم في تحقيق الفائدة المرجوة لعمل الجمعيات وتحسين أدائها وتحديد احتياجاتها.
- تقدم الجمعيات خدمات متعددة للمزارعين منها: دورات تدريبية، توفير مستلزمات الزراعة، المساعدة في التسويق، والتشبيك مع مؤسسات مانحة. إلا أن هذه الخدمات لا تراعي غالباً احتياجات النساء، ولا توجد تسهيلات تدعم مشاركتهن العملية مثل وسائل النقل أو الدعم الأسري.

ومن أجل تحقيق مزيد من الرضى للمتفعين نقترح ما يلي:

- تحسين بيئة العمل من خلال توفير مكان مجهز وآمن يحترم الخصوصية.
- توفير أدوات الزراعة الحديثة بأسعار مدعومة للأعضاء.
- إنشاء نظام شكاوى وملاحظات فعّال يضمن مشاركة في تطوير الأداء.

- تقديم دعم لوجستي في المناطق البعيدة (كوسائل النقل والأدوات).
- تمكين النساء من خلال برامج تدريبية وتسهيلات تراعي ظروفهن الاجتماعية.
- بناء منصة تسويق إلكترونية جماعية ومجانية لجميع الأعضاء .
- تنظيم لقاءات دورية تعزز الانتماء والشفافية بين .
- إشراك في وضع خطط الجمعيات لضمان التزامهم.
- تصميم برامج دعم تستهدف الأسر المتأثرة بالوضع الاقتصادي والسياسي.
- زيادة الشفافية في اتخاذ القرارات ونشر التقارير المالية.
- تفعيل آليات المشاركة لجميع في القرارات المهمة.
- تحسين استراتيجيات التسويق لضمان بيع المنتجات بأسعار عادلة.
- من المفيد تحديد زبائن الجمعيات التعاونية المستهدفين: هل هم المستهلك العادي في المجتمع المحلي أم المستهلك الخارجي في دول العالم والجالية الفلسطينية في الخارج حيث إننا على يقين بان منتجات التعاونية ستلاقي اهتمامهم واستحسانهم. وتقوم الجمعيات ببيع منتجاتها من الزراعة الى دول أخرى، إضافة الى تلبية حاجات السوق وباعتقادنا أن طبيعة المستهلك سوف تحدد شكل المنتج وطبيعة تغليفه، الأمر الذي يحتاج الى دراسة بحثية بالاستعانة بالخبراء وذوي الاختصاص.
- تمكنت التعاونيات من الحصول على دعم ومساندة من عدة جهات وذلك لقناعتهم بجدوى عملها نذكر منهم هيئة العمل التعاوني ووزارة شؤون المرأة. وبطبيعة الحال فإن المواظبة على أتقان عملها وتحسين منتجها ناهيك عن رسالتها المجتمعية المعززة لدور النساء وتحقيق المساواة يساهمون في استقطاب مزيد من الدعم والمؤازرة من الجهات المحلية والدولية.

التوصيات الخاصة بالمحور الأول:

فيما يلي بعض التوصيات، التي يرى فريق التدقيق ضرورة أخذها بعين الاعتبار لتشكّل أساساً أولياً لخطة إدماج النوع الاجتماعي في عمل ، وقد تمّ وضعها بناءً على كل محور، كما وردت في سياق هذا التقرير، وهي ملاحظات عامة حول كافة ما تمت قراءته وبناء على ما جاء في الورشات والتدريبات:

- تعديل رسالة الجمعيات لتشمل صراحة «تمكين النساء والشباب».
- تصميم برامج تدريبية مرنة ومخصصة للنساء.
- إدخال عناصر دعم مثل حضانة خلال الورش، أو توفير بدل مواصلات.
- تفعيل التسويق الإلكتروني خاصة للنساء العاملات من المنزل.
- تنفيذ برامج تمكين اقتصادي للنساء في التصنيع الزراعي وتربية النحل.
- عكس وتضمين سياسات المساواة بين الجنسين الخاصة بالتعاونية في كافة الفقرات التعريفية بها، لتكون مكوناً جوهرياً في التعريف بها، فلا تكون جزءاً يذوب في كل التعريف، وإنما جزء يساهم في بناء التعريف.
- عكس وتضمين سياسات المساواة بين الجنسين الخاصة بالمؤسسة في كافة الأدبيات ونخص بالذكر النظام الداخلي، لما له من انعكاس مهم على بناء القدرات، وسياق العمل.
- متابعة المُشرّع أولاً و الجمعيات التعاونية لما يجري على الساحة الوطنية والعالمية والخاصة، بتوقيع اتفاقيات خاصة بحقوق المرأة وحقوق الطفل، بشكل عام، للتأكد من تحديث الأنظمة الداخلية والإجراءات بما يتناسب وهذه الاتفاقيات.
- مراعاة النوع الاجتماعي في لغة الخطاب في جميع الكتيبات والمراسلات والتقارير.
- العمل على امتلاك برنامج محاسبي وتعزيز دور المحاسب/ة وبناء قدراته وتسجيل الحركات المالية أولاً بأول.
- وضع معايير واضحة بخصوص الانتاج، بالإضافة الى تحفيز العضوات في العمل والانتماء للتعاونية.
- إعداد دراسات من قبل جهات استشارية حول عدة مواضيع انتاجية وتسويقية ودراسات جدوى تلبي احتياجات وتلاقي رضى كافي لدى الأعضاء والعضوات.



المحور الثاني:
تضمين النوع الاجتماعي في أهداف المؤسسة، والبرامج،
وخلال تنفيذ العمل، واختيار المنظمات الشريكة

يتناول المحور الثاني مراجعةً لتضمين النوع الاجتماعي في أهداف المؤسسة والبرامج وآليات تنفيذ الأنشطة واختيار المنظمات الشريكة، من خلال مراجعة أبرز وأهم وثائق التعاونية، التي نستعرضها على شكل نقاطٍ ضمن العناوين الفرعية للوثائق الرئيسية، حيث ينسجم توجه التنموي للتعاونية مع أهداف التنمية المستدامة في سعيها إلى تحقيق المساواة والعدالة الاجتماعية وبناء مجتمعٍ صحيٍّ وآمنٍ من خلال مساهمة المرأة في التصنيع الزراعي وتسويقه.

التعاونيات بشكل عام ليس لديها الكثير من الأدبيات والأدلة والانظمة الخاصة بها ويعود ذلك الى ضعف إمكانياتها ومواردها المادية. وبطبيعة الحال من أجل التخطيط الجيد للعمل لا بد من وجود خطة إستراتيجية للتعاونية تجيب على السؤال المتعلق بتوجهاتها المستقبلية وأهدافها المرصودة وسبل تحقيقها وشركائها في العمل. تحتاج التعاونيات لأن تدرك أهمية هذا الامر لجعل عملها مركز وبعيدا عن التشتيت وبعائنا أن الجهات الداعمة يمكن أن تأخذ هذه الحاجة بعين الاعتبار لما فيه مصلحة العمل التعاوني والمجتمعي.

أثناء مراجعة الأدبيات الخاصة بالتعاونيات لاحظنا أن لديها كما متواضعا من الأدبيات يكاد ينحصر في النظام الداخلي المصادق (في غالبية الأحيان) من هيئة العمل التعاوني. نحث التعاونيات على إعداد دراسة جدوى وتقارير إنتاج وتقارير احتياج وخطة تسويق وتقارير سردية دورية. إن توفر هذه الأدبيات هو متطلب أولي لأي محاولات وإرهاصات لمأسسة العمل ويمكن البناء عليه مستقبلا. ونشدد هنا على ضرورة وجود سياسة واضحة ومكتوبة كجزء من التأسيس لهذه التعاونيات للتمكين الاقتصادي والاجتماعي. قد لا تستطيع التعاونيات وحدها أن تكتب هذه السياسات وهنا يأتي دور هيئة العمل التعاوني والممولين في توفير الدعم والمساعدة.

◀ **نوصي بصياغة تقارير الإنجازات مستقبلاً ليشمل:**

- بيانات مصنفة حسب الجنس.

- قياس التقدم في دمج النساء في جميع مكونات العمل.
- عرض قصص نجاح نسائية.
- تحديد معوقات المشاركة النسائية واقتراح حلول.

لاحظ فريق العمل عدم وجود موازنة تحتوي موارد مالية مخصصة بصفة منتظمة من أجل تدريب الأعضاء والعضوات في مجال تحليل النوع الاجتماعي والقضايا المرتبطة به. وبالرغم من عدم وجود موازنة إلا أن الجمعيات تحرص على تنظيم ندوات وورشات عمل لتوعيتهم في التقنيات الحديثة. هنالك حاجة لوجود مقر خاص للجمعيات بحيث يكون عنوانا لنشاطاتهم واجتماعاتهم ويمكن جميع الفئات من الوصول اليه بما فيهم ذوي الاحتياجات الخاصة.

كيفية تحديد احتياجات التعاونيات يجب أن يتم دراسته بعناية فائقة وبمشاركة جميع الاطراف ذات العلاقة بدءا بالجمعيات ومرورا بالجهات المانحة وبدون إغفال دور المجتمع المحلي أيضا.

وفي حال وجود حاجة مبنية على تقديرات الممول مثل تحقيق المساواة والتمكين الاقتصادي للمرأة فإن المدخل هو عمل توعية لأعضاء وعضوات الجمعيات لأهمية هذا الامر وأقناعهم بها ومن ثم الشروع في تنفيذها مع الاخذ بعين الاعتبار أن بعض القيم والتوجهات بحاجة الى فترة زمنية للتغيير. الشركات تركز على تطوير القدرات الإنتاجية، إدخال تقنيات حديثة متعلقة بالزراعة، والتسويق. لم تُوظف الجمعيات هذه الشركات بما يكفي لتعزيز مشاركة المرأة.

لذا نوصي بما يلي:

- توقيع اتفاقيات جديدة تركز على التمكين الاقتصادي للنساء.
- تخصيص مشاريع تدريب وتشغيل نسائية بتمويل الشركاء.

مذكرات التفاهم: قامت الجمعيات بالتوقيع على مذكرات تفاهم مع كل مع عدة جهات، وتركز هذه المذكرات على التدريب، حماية البيئة، تبادل الخبرات. لا تتضمن أي من المذكرات بنوداً واضحة لتعزيز مشاركة النساء أو تطوير مسارات خاصة بهن.

هيئة العمل التعاوني: هي الهيئة المسؤولة عن تنظيم القطاع التعاوني والاشراف عليه من خلال القيام بمجموعة من المهام والصلاحيات التي حددتها مواد القرار بقانون رقم (20) لسنة 2017 بشأن الجمعيات التعاونية ومن أهمها:

1. رسم السياسات ووضع الخطط والاستراتيجيات المتعلقة بالقطاع التعاوني، ورفعها لمجلس الوزراء لإقرارها.

2. إعداد مشاريع القوانين المتعلقة بالعمل التعاوني، ووضع التعليمات المنظمة لعمل الجمعيات والاتحادات التعاونية، واعتماد الأدلة الاسترشادية الخاصة بالعمل.

3. ضمان تطبيق أحكام القرار بقانون رقم 20 لسنة 2017 بشأن الجمعيات التعاونية، والأنظمة واللوائح والتعليمات الصادرة بهذا الشأن، ومتابعة تنفيذها.

4. تنظيم العلاقة مع الجمعيات والاتحادات التعاونية القطاعية والاتحاد العام، وتشجيعها على الارتباط الاقتصادي، وفقاً للمبادئ التعاونية.

5. تعزيز التنسيق والتعاون مع الوزارات والمؤسسات الأهلية والرسمية المعنية، بالإضافة إلى تعزيز التعاون مع المنظمات التعاونية العربية والدولية.

6. تمكين المرأة والشباب، ودمج الأشخاص ذوي الإعاقة، والأسرى المحررين في القطاع التعاوني.

7. تجميع وتنسيق البيانات، وتوفير المعطيات الإحصائية عن القطاعات التعاونية المختلفة.

8. الموافقة على المشاريع الممولة من الجهات المانحة للقطاع التعاوني، بما يهدف إلى تنمية القطاع التعاوني وتطويره.

من الواضح أن من المتوقع أن يكون لهيئة العمل التعاوني دورا كبيرا في إسناد ودعم وتلبية احتياجات التعاونيات خاصة في جانب المؤسسة وتفعيل العمل الإداري والانتاجي ومن ملاحظتنا أثناء إجراء المقابلات أن الرضى عن أداء الهيئة مع التعاونيات لا يرقى للمستوى المطلوب خاصة لأن الهيئة ذاتها بحاجة لمزيد من المؤسسة.

إن القانون الناظم لعمل التعاونيات هو القرار بقانون رقم (20) لسنة 2017م بشأن التعاونية. يتكون هذا القانون من 70 مادة حيث إن المادة 70 تنص

أنه يعمل به بعد شهر من تاريخ نشره (تاريخ نشره هو 2017/11/16). لدى مراجعتنا للقانون تبين لنا أنه قانون جيد يمكن البناء عليه ويمكن أن يكون مقدمة لمأسسة عمل التعاونيات وفي معرض بحثنا وجدنا دراسة قيمة تمت في 2018/04/17 قام بها السيد باسم حسن قدورة لصالح وزارة شؤون المرأة. الدراسة مكونة من 50 صفحة ولا مجال لعرض كل ما فيها في هذا التقرير، ولكن ينصح بالعودة إليها في السعي لتحسين القانون بعد مضي سبع سنوات على إصداره. ورد في الدراسة توصيات مصنفة ضمن ثلاث مجموعات هي:

• أولاً: توصيات تتعلق بالقرار بقانون التعاون رقم (20) لسنة 2017م ((القانون الجديد ساري المفعول)).

• ثانياً: توصيات تتعلق بتمكين المرأة في العمل التعاوني.

• ثالثاً: توصيات تتعلق بتمكين المرأة والرجل في العمل التعاوني.

ونكتفي هنا بتناول بعض التوصيات التي وردت في الدراسة فيما يخص تحقيق المساواة ما بين الجنسين وتمكين المرأة اقتصادياً واجتماعياً:

أ. نقترح إما تأسيس اتحاد تعاوني خاص ب النسوية أو إعادة هيكلة اتحاد جمعيات التوفير والتسليف ليكون إما اتحاداً للجمعيات النسوية أو نواة لصندوق التنمية التعاونية.

ب. نوصي بتضمين المادة (21) نصاً يحدد نسبة الحد الأدنى لتمثيل المرأة في الهيئة العمومية وفي لجنة الإدارة سواء كانت جمعية أو اتحاد. ويفضل أن ينص على أن يكون تمثيل المرأة في لجان إدارات والاتحادات بنسبة لا تقل عن نسبة عضويتها بالهيئة العمومية.

كما يمكن تضمين هذا النص في الأنظمة التعاونية (نظام التسجيل) والأنظمة الداخلية النموذجية للجمعيات والاتحادات التعاونية.

ومن الممكن الآن تضمين الأنظمة التعاونية الجاري إعدادها في مجلس الوزراء والأنظمة الداخلية النموذجية للجمعيات والاتحادات التعاونية التي تعدها حالياً هيئة العمل التعاوني نصوصاً تتعلق بضمان نسبة من النساء في الهيئات العمومية ولجان إدارة الجمعيات والاتحادات التعاونية ومجلس إدارة هيئة العمل التعاوني.

التوصيات الخاصة بالمحور الثاني:

فيما يلي التوصيات العامة والمتعلقة بالمحور الثاني الخاص بالأدبيات التي تمت قراءتها، والمتعلقة بتضمين النوع الاجتماعي في الأهداف والبرامج وخلال تنفيذ العمل واختيار المنظمات الشريكة:

- يُظهر التدقيق الجندي أن الجمعيات تتبنى ممارسات جيدة في بعض الجوانب، إلا أنها بحاجة إلى إصلاحات بنيوية وتطويرية لضمان تحقيق العدالة الجندية في كافة سياساتها وبرامجها.
- إيجاد استراتيجية حساسة تجاه تعميم النوع الاجتماعي، والتمكين والتنسيق الموجهين نحو تقديم مساهمات وإجراءاتٍ لتعميم النوع الاجتماعي، مع المراقبة والمساءلة في حالة عدم التعميم، وهذا أمرٌ في غاية الأهمية، لضمان الاستجابة من منظور النوع الاجتماعي.
- نشجع الوعي لتطوير آلياتٍ للمساءلة، من خلال المتابعة والمراقبة لتضمين النوع الاجتماعي بشكلٍ ممنهجٍ في الاستراتيجية، لضمان تعميم قضايا النوع الاجتماعي، وهذا أمرٌ في غاية الأهمية.
- تضمين بند خاص بالنوع الاجتماعي في كل مذكرة تفاهم جديدة.
- مراجعة الاتفاقيات القائمة وتحديثها لتعكس أولويات النساء.
- الاستمرار في الاستعانة بخبراتٍ وكفاءاتٍ في النوع الاجتماعي لمراجعة وتحليل خطط العمل من منظور النوع الاجتماعي.



المحور الثالث:

إدارة المعلومات والمعارف داخل التعاونية، وسياسة المساواة بين الجنسين (المتبعة) كما تظهر في منتجات التعاونية والصورة العامة

هذا المحور يحلل إدارة المعلومات والمعرف داخل التعاونية والتحري ما إذا كانت منتجات التعاونية والصورة العامة تعزز المساواة ما بين الجنسين.

◀ الجانب الإداري في الجمعيات:

الهيئة العمومية

- تتكون من جميع وتمثل السلطة العليا للجمعية.
- تعقد اجتماعًا سنويًا لمراجعة الحسابات والميزانية والمصادقة عليها.
- يحق لها دعوة اجتماع طارئ عند الضرورة.
- تتخذ قراراتها بالأغلبية.

لجنة الإدارة ورئيسها

- غالبية أعضاء مجالس إدارة الجمعيات الخمس هم رجال. إن غياب تمثيل حقيقي للنساء ينعكس على ضعف مشاركتهن في صنع القرار والتخطيط، ويجعل السياسات لا تعكس أولويات النساء النحالات. وبناءا عليه نوصي بفرض حصة نسائية في الهيئة الإدارية لا تقل عن 30% وتخصيص موازنات لدعم مشاركتهن (مواصلات، حضانة، تعويض وقت). إن غياب تمثيل حقيقي للنساء ينعكس على ضعف مشاركتهن في صنع القرار والتخطيط، ويجعل السياسات لا تعكس أولويات النساء النحالات.
- صلاحيات اللجنة تشمل إدارة الجمعيات، تنفيذ قرارات الهيئة العمومية، الإشراف على المشاريع، وتحديد التزامات المالية.
- يتم تنظيم اجتماعات دورية وعرض التقارير المالية لضمان الشفافية في العمل.
- بناءا على ما سبق، لقد استنتج فريق التدقيق أن النموذج المعتمد للنظام الداخلي الخاص ب يشير إلى «النهوض بواقع المرأة في العمل التعاوني وتعزيز دورها القيادي»، لكنه لا يحدد آليات واضحة لتحقيق ذلك، كذلك لا توجد نسبة إلزامية لتمثيل النساء في لجنة الإدارة أو الهيئة

العمومية، ولم يتطرق النظام الداخلي إلى التمييز الإيجابي لدعم مشاركة النساء في صنع القرار، لم يذكر أي سياسات تدعم مشاركة النساء في النشاطات الاقتصادية مثل القروض أو التدريب المهني.

لم يتوفر بين أيدينا أدبيات ومنشورات للجمعيات التعاونية كي نتبين مدى اهتمامها بإعطاء صورة عامة صادقة عن المؤسسة، ومن الضروري أن تراعي النوع الاجتماعي، وتعمل على تحقيق المساواة.

من الضروري وجود النساء والفتيات في الصور المطبوعة، وهذا مؤشر على مراعاة النوع الاجتماعي. ومن المفيد ذكره أن حقيقة وجود ليبل خاص بالتعاونية يحمل مضامين ودلالات متعلقة بالمساواة من شأنه ان يحقق هدفين في آن واحد وهما دمج المنتج وربطه بالتعاونية بحيث يكون ماركة مسجلة لها يعود بالفائدة في التسويق وإعطاء طابع للمنتج يشكل دعاية ورافعة للعمل في التصنيع والانتاج الزراعي.

إن استخدام الاعلام الاجتماعي أصبح سمة العصر ومن واجب التعاونيات أن تؤسس وتعطي اهتماما كافيا بتأسيس صفحاتها الالكترونية وحسابها على الفيسبوك بحيث تكون مرآة لعملها النسوي وسعيها لتحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة وأداة لتسويق منتجها وأن تفسح المجال للصفحة أن تكون تفاعلية بحيث ترصد رأي المجتمع المحلي في المنتج وفي عمل التعاونية. بإمكان التعاونيات أن تطلب المساعدة من المؤسسات الشريكة التي لها باع وخبرة في هذا الموضوع.

إن الثقافة السائدة في التعاونيات لا بأس بها ويمكن البناء عليها نحو توعية الأعضاء والعضوات الحاليين والمستقبليين بحقوقهم وواجباتهم، ولكن لا يوجد مادة مكتوبة ترسخ هذا الفهم وتنميه.

هناك وعي لدى الجمعيات بشكل عام بأن العادات والتقاليد السائدة تمثل تهديدا في طريق تحقيق إدماج المساواة ما بين الجنسين وتشكل عقبة أمام القيام ببعض النشاطات المتعلقة بالتصنيع الزراعي تتطلب الدوام لوقت متأخر والتنقل من مكان الى آخر والقيام ببعض المهام المصنفة مجتمعا للرجال.

التوصيات الخاصة بالمحور الثالث:

فيما يلي التوصيات العامة بالمحور الثالث المبينة على قراءة الأدبيات، والمتعلقة بإدارة المعلومات والمعارف وسياسة المساواة المتبعة:

- إدراج حصة نسائية محددة في لجنة الإدارة لضمان تمثيل عادل.
- وضع برامج تدريبية متخصصة للنساء في الزراعة التعاونية والإدارة.
- تخصيص قروض ميسرة للنساء العاملات في الزراعة لضمان تمكينهن الاقتصادي.
- تخصيص مقاعد للنساء في لجنة الإدارة: اعتماد نسبة إلزامية للنساء لتعزيز دورهن القيادي.
- تمكين النساء اقتصاديًا: توفير برامج تدريبية لزيادة مشاركة النساء في المشاريع الإنتاجية، وليس فقط في القرارات العامة.
- تحفيز النساء على الترشح: تشجيع العضوات على خوض الانتخابات الداخلية لضمان تمثيلهن الفعلي.
- تعزيز الوعي بدور المرأة عبر سياسات واضحة ومبادرات مستدامة.
- من المهم مراعاة اللغة المستخدمة في التقارير والأدبيات، حتى لا تقبل اللغة التأييل وتستهدف الذكور دون الإناث. إنَّ استخدام لغةٍ مستجيبةٍ للنوع الاجتماعي وتسليط الضوء على النساء يحظيان بأهميةٍ خاصة.
- نوصي بالاستمرار في إظهار الحساسية الواضحة تجاه القضايا الخاصة بذوي الإعاقة في المناطق المهمشة، والتأكيد على الشمولية كمبدأ أصيلٍ من مبادئ العمل.
- نوصي بالاستمرار في تعزيز وتطوير منهجية تصنيف جميع البيانات وفقاً للجنس.



المحور الرابع:

التوظيف والموارد البشرية، صنع القرار، الثقافة المنظماتية

في هذا المحور سنتناول التوظيف والموارد البشرية داخل التعاونية وعملية صنع القرار والثقافة التنظيمية وأثرها على المساواة بين الجنسين.

بطبيعة الحال، لدى نقاش التوظيف والموارد البشرية وصنع القرار والثقافة التنظيمية الادبيات المتوفرة على هذا الصعيد، ومما لا شك فيه أنّ الثقافة التنظيمية لها أثرٌ كبيرٌ على المساواة بين الجنسين. تفتقد التعاونية للأدلة والانظمة المتعلقة بطبيعة عمل الموارد البشرية لديها فلا يوجد نظام إداري أو نظام مالي أو أي نظام متعلق بكيفية اتخاذ القرار باستثناء النظام الداخلي حيث يحتوي في الفصل الرابع على أحكام إدارية فقط.

مكان العمل ومدى ملاءمته

غالبية الجمعيات المذكورة لا يوجد لديها مقر ملك لها وملائم لنشاطاتها. تعاني مقرات الجمعيات إن وجدت من ضيق المساحة وضعف التجهيزات، مما يؤثر سلباً على بيئة العمل وخاصة للموظفات. لا تتوفر الخصوصية الكافية في المكاتب، ولا مرافق صحية خاصة للنساء. كما أن استئجار مقر غير دائم يهدد الاستقرار الإداري ويضعف من قدرة الجمعيات على تقديم خدمات مستمرة. تواجه تحديات في التمويل، التمثيل، التسويق، الإدارة، والتكنولوجيا. الحلول تكمن في تعزيز الشمولية، استغلال التكنولوجيا، توفير دعم مالي مستدام، وتحسين الشفافية والإدارة.

فيما يلي ملخص لتلك التحديات مع توصياتنا بسبل حلها:

1. ضعف تمثيل النساء والشباب

المشكلة:

- لا توجد آليات واضحة لضمان مشاركة النساء في الجمعيات أو في اللجان الإدارية والمراقبة.
- شروط العضوية تشترط امتلاك الأرض الزراعية، مما قد يحد من انضمام النساء اللواتي لا يملكن أرضاً بسبب الأعراف الاجتماعية.

الحلول:

- تعديل شروط العضوية لتشمل النساء العاملات في الزراعة، حتى لو لم يكن مالكات للأرض.

- تخصيص نسبة محددة (30%) من مقاعد اللجان الإدارية والمراقبة للنساء.
- توفير برامج تدريبية وتأهيلية لتعزيز مشاركة النساء والشباب في الإدارة واتخاذ القرار.
- تعديل النظام الداخلي للسماح بعضوية الزوجين في الهيئة الإدارية بشرط عدم التصويت في نفس الجلسة.

2. محدودية الموارد المالية وصعوبة الحصول على التمويل

المشكلة:

- تعتمد على رسوم العضوية والمساهمات الذاتية، مما قد يكون غير كافٍ لتطوير المشاريع.
- لا يوجد ذكر لبرامج تمويلية مخصصة لدعم الفئات الضعيفة مثل النساء والشباب.

الحلول:

- إنشاء صندوق تمويل داخلي للدعم في الحصول على قروض صغيرة بفوائد ميسرة.
- التعاون مع مؤسسات تمويل زراعي ومنظمات دولية للحصول على منح أو قروض بفوائد مخفضة.
- تقديم تسهيلات مالية خاصة للنساء والشباب لتمكينهم من المشاركة في المشاريع الزراعية.

3. ضعف التسويق والترويج للمنتجات

المشكلة:

- لا توجد خطط واضحة لتسويق المنتجات للأعضاء.
- الاعتماد على الأسواق التقليدية دون استغلال القنوات الحديثة مثل التجارة الإلكترونية.

الحلول:

- إنشاء منصة إلكترونية لتسويق منتجات محليًا ودوليًا.
- عقد اتفاقيات مع متاجر وأسواق محلية لتسويق المنتجات بأسعار عادلة.

- إقامة معارض دورية لعرض المنتجات الزراعية وتعزيز العلاقات مع التجار والمستهلكين.

4. نقص الدعم الفني والتدريب

المشكلة:

- لا توجد برامج تدريبية منتظمة لتطوير مهارات العاملين والعاملات .
- غياب برامج توعوية حول الزراعة وتربية النحل المستدامة والإدارة المالية.

الحلول:

- عقد دورات تدريبية للأعضاء بالتعاون مع مراكز إرشاد زراعي وجامعات.
- توفير استشارات فنية مجانية للأعضاء لتحسين الإنتاجية وجودة المحاصيل.
- تدريب النساء والشباب على المشاريع الزراعية الصغيرة وريادة الأعمال الزراعية.

5 . عدم استغلال التكنولوجيا في تطوير الجمعيات

المشكلة:

- تعتمد على الطرق التقليدية في الإدارة والتواصل مع .
- غياب استخدام التطبيقات الذكية أو الأدوات الرقمية في إدارة العمليات الزراعية والتسويق.

الحلول:

- إنشاء تطبيق أو موقع إلكتروني لتسهيل التواصل مع وعرض المعلومات المالية والإدارية.

6. تحديات قانونية وإدارية

المشكلة:

- القوانين واللوائح قد تعيق مرونة في التوسع أو تنفيذ مشاريع جديدة.

الحلول:

- التواصل المستمر مع الجهات الحكومية لتسهيل الإجراءات الإدارية.

- توظيف مستشار قانوني لضمان الامتثال الكامل للقوانين مع تسريع العمليات الإدارية.
- الضغط من خلال الاتحاد التعاوني لإدخال تعديلات قانونية تدعم عمل الجمعيات التعاونية.
- هيئة العمل التعاوني لم تقدم دعمًا مباشرًا للجمعية التعاونية، لكن ضمن خطتها الجديدة هناك مشاريع لدعم جميع الجمعيات التعاونية. يتم حاليًا إرسال موظف ميداني لزيارة الجمعيات، رصد احتياجاتها، ثم عرضها على الجهات المانحة لتحديد طبيعة الدعم المناسب.
- سابقًا، كان هناك إهمال أدى إلى فوضى داخل الاتحاد التعاوني، لكن يجري العمل على إعادة التنظيم وتحسين الأداء.
- إن كون التعاونية صاحبة رسالة مجتمعية لا ينفي تبني العقلية التجارية في العمل الانتاجي والاداري فهما الكفيلان باستدامتها وتمكنها من تحقيق أهدافها ودعم النساء وتمكينهن اقتصاديا.
- لا يوجد لدى التعاونيات خطة استراتيجية أو خطة تنفيذية تفسح المجال أمام والعضوات للانضمام لبرامج بناء القدرات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، والعنف القائم على النوع الاجتماعي.
- لا بد من وجود جهة داخل التعاونية مسؤولة عن مراقبة الخطط والبرامج والسياسات المختلفة التي يجري العمل عليها داخل التعاونية ولكي تقوم هذه الجهة بشكل أفضل لا بد أن تكون من موقع مسؤولية يمكنها من الحصول على المعلومات بالشكل والوقت المطلوبين ومن ثم اقتراح التوصيات والتعديلات وإعمالها دون أية عراقيل كما يتطلب أيضا أن يكون القائمون على هذا النوع من العمل على دراية كافية باستخدام أدوات تحليل النوع الاجتماعي بما يمكنهن من القيام بعملهن بأفضل شكل ممكن.

التوصيات الخاصة بالمحور الرابع:

- العمل على توفير مقر دائم بالتنسيق مع الشركاء المحليين.
- تجهيز المقر بما يراعي خصوصية النوع الاجتماعي (غرف خاصة، حمامات منفصلة، أماكن آمنة).

- تحسين بيئة العمل لتكون داعمة وملائمة للموظفين والموظفات.
- تفعيل سياسة تمكين النساء في مواقع الإدارة والقرار.
- اعتماد نظام تعاقدى واضح يضمن المساواة في الأجور والحقوق.
- تدريب النساء على المهارات القيادية والإدارية.
- توفير فرص عمل موسمية للنساء بأجر عادل وضمان اجتماعي.
- إطلاق حملات توعية حول دور المرأة في العمل التعاوني، وتنظيم تدريبات خاصة بالنساء في مجالات الزراعة الحديثة والإدارة.
- فيما يتعلق بتمثيل العضوات في المناصب العليا ومواقع صنع القرار، نقترح أن تتضمن أدبيات التعاونية إشاراتٍ إلى أهمية تمثيل العضوات وإشراكهن في عملية صنع القرار.
- تبني العقلية التجارية في العمل الانتاجي والاداري فهما الكفيلان باستدامتها وتمكنها من تحقيق أهدافها ودعم النساء وتمكينهن اقتصاديا.
- إعداد خطة تنفيذية تفسح المجال أمام العضوات للانضمام لبرامج بناء القدرات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، والعنف القائم على النوع الاجتماعي.
- إيجاد جهة داخل التعاونيات مسؤولة عن مراقبة الخطط والبرامج والسياسات المختلفة التي يجري العمل عليها داخل التعاونية ولكي تقوم هذه الجهة بشكل أفضل لا بد أن تكون من موقع مسؤولية يمكنها من الحصول على المعلومات بالشكل والوقت المطلوبين ومن ثم اقتراح التوصيات والتعديلات وإعمالها دون أية عراقيل كما يتطلب أيضا أن تكون القائمات على هذا النوع من العمل على دراية كافية باستخدام أدوات تحليل النوع الاجتماعي بما يمكنهن من القيام بعملهن بأفضل شكل ممكن.



المحور الخامس:

النظرة إلى الإنجازات المتحققة في مجال إدماج المساواة
على أساس النوع الاجتماعي

إن ما ورد سابقاً من نقاط يحتاج إلى تعزيزٍ لا يُلغي أنّ التعاونية تدرك ما تحقّقه من إنجازات على مستوى المساواة بين الجنسين وعلى مستوى العمل التعاوني النسوي.

باعترافنا، تدرك الإنجازات التي حققتها على صعيد تحقيق المساواة بين الجنسين، وتدرك أيضاً أنّ هناك شوطاً ما زال أمامها لتحقيقه في سبيل الوصول إلى مزيدٍ من الإنجازات على هذا الصعيد، بالتعاون مع المجتمعات المحلية والمؤسسات الشريكة.

وفي معرض تحليلنا لتلك لهذه الإنجازات وجدنا أنها تركز على الإنتاج والربح، لكنها لا تُقيّم أثرها على النساء. لا توجد مؤشرات أداء جندرية لقياس مدى استفادة النساء من هذه المشاريع. لذا نوصي بتطوير مؤشرات أداء جندرية (مثلاً: عدد النساء المستفيدات، حجم الإنتاج النسائي، نسبة الترقّي).

- نشر تقارير دورية مصنفة حسب النوع الاجتماعي.

الاحتياجات المشتركة

- مقر دائم ومجهز.
- توفير معدات وتقنيات حديثة.
- انشاء مختبرات متخصصة.
- حماية قانونية.
- تمثيل نسائي أكثر فعالية.
- تدريب إداري ومالي لأعضاء .
- بناء قاعدة بيانات للأعضاء وللأراضي الزراعية.
- تعزيز أدوات التسويق الإلكتروني.
- تفعيل برامج التأمين الزراعي.

التوصيات الخاصة بالمحور الخامس:

فيما يلي الملاحظات العامة المبنية على قراءة الأدبيات، والمتعلقة بالإنجازات المتحققة في مجال إدماج المساواة على أساس النوع الاجتماعي:

- **إيجاد مقر إداري متكامل** يضم مكاتب وقاعة اجتماعات، مما يسهل التواصل واتخاذ القرارات.
- تخصيص قسم خاص في المقر لدعم النساء (غرف تدريب آمنة، حضنة).
- إعداد خطة استراتيجية جنديرية تدمج النوع الاجتماعي في كل جوانب العمل
- إشراك النساء في الحملات التسويقية.
- تطوير برامج ارشاد نسائي بقيادة نحات محترفات.
- **تطوير التدريب والتأهيل الفني** عبر إرسال كوادر لتبادل الخبرات في الخارج أو استقدام خبراء متخصصين.
- **تعزيز استراتيجيات التسويق** من خلال توسيع قاعدة العملاء الدوليين وتطوير تقنيات تعبئة حديثة.
- **زيادة التعاون مع الجهات المانحة** لتمويل مشاريع التحديث والتطوير.
- التشبيك وتبادل الخبرات مع التعاونيات الأخرى وتبادل النصح والمشورة والتشبيك مع وزارة الاقتصاد والمؤسسات ذات العلاقة.
- أعداد دراسة ومن ثم وضع خطة كفيلة بزيادة عدد العضوات في من العناصر الشبابية تكفل مشاركتهم في وضع أهداف التعاونية.
- توفير إجراءات السلامة المهنية وظروف صحية أكثر لعمل النساء.
- إفساح المجال لطلبة الجامعات بالتطوع في خاصة في جانب التسويق.
- إعداد خطة طوارئ للتعاونية تراعي التحديات الخارجة عن السيطرة مثل الاستيطان الرعوي والوضع الاقتصادي السيء والاستيطان والحواجر وإغلاق الحدود ومنع التصدير.



