السلطة الوطنية الفلسطينية
وزارة شؤون المرأة

هيئة الأمم المتحدة للمرأة
هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

وثيقة الإستراتيجية الوطنية عبر القطاعية لتعزيز المساواة والعدالة بين الجنسين

2011-2013

السلطة الوطنية الفلسطينية
وزارة شؤون المرأة

جدول المحتويات

05 تمهيد

08 المقدمة والمنهجية

12 المرجعيات العامة للاستراتيجية

13 المبادئ التي تستند إليها الخطة الاستراتيجية

14 بيان حول رؤية القطاع

15 تحليل الواقع

30 الآليات الوطنية الداعمة لحقوق المواطنة والنوع الاجتماعي

34 الأهداف الاستراتيجية والسياسات والتدخلات

40 المتابعة والتقييم

44 ملاحق

تمهيد

تمهيد

تأتي هذه الإستراتيجية في إطار الجهود الوطنية المبذولة لإعداد الاستراتيجيات الوطنية القطاعية وعبر القطاعية للأعوام 2011-2013، بدعم ومباركة من مجلس الوزراء، لتشكل حجر الأساس في إعداد خطة التنمية الفلسطينية للسنوات الثلاث القادمة.

إن محتوى الإستراتيجية الوطنية عبر القطاعية للأعوام 2011-2013، يعكس التزام السلطة الوطنية الفلسطينية بمبدأ المساواة والعدالة، واحترام حقوق الإنسان، والمشاركة الفاعلة في كافة الجهود، لإزالة جميع أشكال التمييز ما بين الجنسين. إن الالتزام الحكومي تجاه قضايا النوع قد جعلها على أجندة الأولويات الوطنية. ومن أجل ترجمة هذا الالتزام إلى قضايا عملية وملموسة على أرض الواقع، لذا كان من المهم صياغة إستراتيجية وطنية عبر قطاعية للنوع الاجتماعي.

تعتبر هذه الإستراتيجية أداة لتلبية الاحتياجات الحقيقية للمراة الفلسطينية المعطاءة والمناضلة من أجل التحرير والاستقلال، وحل الإشكاليات التي تحول دون حصول المرأة على موقع متساو في المجتمع، ومن أجل المساهمة في تحقيق الهدف الإنمائي الثالث للألفية "تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة"، والذي يتقاطع ويلتقي مع أهداف وزارة شؤون المرأة في السلطة الوطنية الفلسطينية.

أبرزت الإستراتيجية العديد من التحديات، والتي يتطلب تجاوزها التعاون والتنسيق والشراكة الكاملة ما بين المؤسسات الحكومية وغير الحكومية والقطاع الخاص، وكذلك الأطراف والجهات الدولية والإقليمية الداعمة لقضايا المرأة. من هنا، فإن وزارة شؤون المرأة تتطلع إلى التعاون الوثيق مع جميع أولئك الذين يؤمنون بالشراكة الفاعلة والمساواة الحقيقية بين جميع مؤسسات وأفراد المجتمع، بغض النظر عن العرق أو الجنس أو الدين، مما سيساهم بالضرورة في خلق إطار واسع من المعرفة والفهم والالتزام لدى المجموعات المشاركة تجاه الإستراتيجية.

إن وثيقة الإستراتيجية، من أجل الإنصاف والمساواة بين الجنسين، تعد لغرض استئصال المشاكل ذات الأولوية والصلة بالنوع الاجتماعي، وتعتبر إطارا مرجعيا ودليلا من أجل التقليل من فجوات النوع، ويعتمد عليها كأساس لتطوير البرامج والمشاريع، واتخاذ الإجراءات المناسبة المستجيبة للنوع الاجتماعي، مما يسهم في التحول الإيجابي في ظروف وبيئة عمل الرجال والنساء، بشكل متساوٍ وعادل، ومن أجل تحسين مواقع النساء في المجتمع، على أن تصبح الفرص أمام المواطنين متكافئة مع مراعاة قدراتهم ومهاراتهم وظروفهم المختلفة.

وفي الختام، لا يسعنا إلا أن نتقدم بالشكر الجزيل إلى كل من ساهم في اخراج هذه الإستراتيجية إلى حيز الوجود لترى النور، ونخص بالذكر صندوق الأمم المتحدة الإنمائي - اليونيفم، وهي جزء من هيئة الأمم المتحدة للمرأة، على دعمهم المتواصل لوزارة شؤون المرأة، كما نتقدم بالشكر الجزيل لجميع الموظفين/ات الذين ساهموا بصورة فاعلة في إعداد الإستراتيجية خاصة موظفي/ات وزارة شؤون المرأة، ووزارة التخطيط والتنمية الإدارية، وجميع المؤسسات والمنظمات الحكومية وغير الحكومية والقطاع الخاص، لمساهماتهم/ن الفاعلة والمختلفة.

آملين للجميع النجاح والتوفيق لنصرة قضايا المرأة.

ريحة ذياب
وزيرة شؤون المرأة

قائمة بأسماء المشاركين / ات في ورش العمل للاسترتيجية -عبر القطاعية- للنوع الاجتماعي

وزارة شؤون المرأة

ربيحة ذياب
وزيرة شؤون المرأة

فاتنة وظائفي
رئيس فريق التخطيط

فاطمة ردايدة

صمود الحمد الله

نبيلة رزق

أمين عاصي

فاطمة البطمة

رزان موسى

ليس الصيفي

نضال كعكبان

ماجدة معروف

ثائرة محمد

سامي سحويل

عزيزة عساف

مارلين الريضي

منار الناطور

امجد زيدات

وفاء الأعرج

الهام سامي

آمال أبو شنب

شيرين أبو الرب

رولا حنا

رامي زقوت

وزارات السلطة الفلسطينية

جلوه بدر
وزارة شؤون الأسرى والمحررين

أمل حماد
وزارة التربية والتعليم

مازنة أبو حاكمة
وزارة المالية

د. سوزان عبده
وزارة الصحة

ناريمان عواد
وزارة الأعلام

نهاد وهدان
وزارة الداخلية

أمال أبو صبيح
وزارة العدل

إيمان عساف
وزارة العمل

فاطمة شناعة
وزارة الاقتصاد

منال الزيتاوي
وزارة التخطيط

محمود عطايا
وزارة التخطيط

شهناز صالح
وزارة التخطيط

رندة الطاهر
وزارة الأشغال والإسكان

نوال التميمي
وزارة الشؤون الاجتماعية

مسعدة معدي
وزارة الشباب والرياضة

حنان الدريدي
دائرة شؤون اللاجئين

عهد أبو عمشة
ديوان الرقابة

حياة البزار
مجلس الوزراء

علي ابو دياك
وزارة العدل

احلام عودة
وزارة الزراعة

مرام صوالحة
وزارة الزراعة

عبير الشوا
وزارة المواصلات

ليندا جاد الله
وزارة المواصلات

حنين المصري
وزارة الزراعة

شروق عبد الخالق
وزارة الشباب والرياضة

هدايا قرعان
وزارة الاقتصاد

غادة الحيطان
وزارة التربية والتعليم

نهاد ابو غزالة
وزارة التربية والتعليم

منال الترك
وزارة العمل

شاهيناز صالح
وزارة التخطيط

فضيلة عبد الحفيظ
وزارة السياحة

فاطمة احمد سعيد

عسقول
وزارة الاوقاف

جواد ابو زهرة
وزارة الاتصالات

رابعة محمود
وزارة الشباب والرياضة

ايمان جرار
وزارة الزراعة

منظمات الامم المتحدة

علياء اليسير
اليونيفيم (الآن جزء من هيئة الأمم المتحدة للمرأة)
رئيسة المكتب

يولاندا إريارتي
اليونيفيم (الآن جزء من هيئة الأمم المتحدة للمرأة)
مستشارة مساواة النوع الاجتماعي

لونا سعادة
اليونيفيم. مستشارة مناهضة العنف القائم على النوع الاجتماعي

كارول زيادة
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي

زهيرة كمال
اليونسكو

مارينا جوان
أوليفا مكتب المساعدات الفنية للمفوضية الأوروبية

سيما العلمي
صندوق الأمم المتحدة للسكان

زياد شريعة
مكتب الممثلية الهولندية لدى السلطة الفلسطينية

ريا بونزي
الأونروا

سهير صوالحة
الأونروا

رهام جعفري
الأونروا

سيج وينسلاند
الأونروا

تشارلز سان جورج
الأونروا

عايشة الرفاعي
الأونروا

بياتريز بيريزمينا
مكتب المفوض السامي لحقوق الإنسان

ماري كوسا
البنك الدولي

حنا نخلة
صندوق الأهداف الإنمائية للألفية

سمر سمارة
صندوق الأهداف الإنمائية للألفية

حنان جيوسي
منظمة العمل الدولية

مؤسسات محلية

مريم صلاح
مركز النشاط النسوي

خديجة ردايدة
اتحاد لجان المرأة للعمل الاجتماعي

أحلام سمحان
الاتحاد العام للمرأة الفلسطينية

عناية كايد
الاتحاد العام للمرأة الفلسطينية

منى النمورة
كتلة نضال المرأة

لوسي ثلجية
مركز وئام الفلسطيني

سحر القواسمي
مركز وئام الفلسطيني

خولة الأزرق
مركز الإرشاد النفسي

د. إصلاح جاد
جامعة بيرزيت

روز الشوملي
طاقم شؤون المرأة

نهاية محمد
جمعية النجدة الاجتماعية

فاطمة المؤقت
صندوق النفقة

زهيرة كمال
مركز المرأة للأبحاث والتوثيق

رانيا السنجلاوي
مركز المرأة للإرشاد القانوني والاجتماعي

سريدا عبد حسين
مركز المرأة للإرشاد القانوني والاجتماعي

هاني عواد
بيالارا

ايفين الجعبري
مركز تواصل

عفاف غطاشة
اتحاد لجان المرأة العاملة

كفاح الجعبري
جمعية البيوت السعيدة

أهيلة شومر
مؤسسة سوا

ليس الحنتولي
مؤسسة مفتاح

دعاء وادي
منتدى سيدات الأعمال

عصام العاروري
شبكة المنظمات الأهلية

مصطفى الخواجا
الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني

اشرف حمدان
الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني

نداء أبو زنط
الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين

الشيخ إبراهيم عوض الله
دار الإفتاء الفلسطينية

سائدة الأطرش
مركز محور

ختام سعافين
اتحاد لجان المرأة الفلسطينية

سوسن شنار
اتحاد جمعية العمل النسوي

إنعام البطل
جمعية النجدة

خديجة حسين
الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان

صلاح عبد العاطي
الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان

منتهى جرار البديري
جمعية الاتحاد النسائي العربي

آمنة الرياوي
الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين

مارينا زايد
مؤسسة جذور للإنماء الصحي والاجتماعي

ابتسام زيدان
اتحاد لجان كفاح المرأة الفلسطينية

فاطمة مزهر
اتحاد لجان كفاح المرأة الفلسطينية

فوزية جودة
اتحاد لجان كفاح المرأة الفلسطينية

هدى حمودة
مركز معلومات وإعلام المرأة

منال عواد
جمعية بادر

اكتمال حمد
اتحاد لجان المرأة الفلسطينية

غسان أبو حطب
مركز دراسات التنمية

أمال حمد
الاتحاد العام للمرأة الفلسطينية

أزهار أبو شعبان
جمعية الدراسات النسوية التنموية الفلسطينية

هدى عليان
اتحاد العمل النسوي الفلسطيني

مها أبو رمضان
اتحاد لجان المرأة للعمل الاجتماعي

أمال أبو عيشة
التنمية والنوع الاجتماعي

حنين أبو نحلة
منتدى شارك الشبابي

زينب الغنيمي
مركز الأبحاث والاستشارات القانونية للمرأة

حنان احمد صيام
جمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية

فاتن البيومي
طاقم شؤون المرأة

لينا جاد الله
دائرة المرأة والطفل

صبايا
إرادة إبداع
تمكين

المقدمة والمنهجية

المقدمة والمنهجية

تعاني النساء من التمييز السلبي الواضح في كافة المجالات الحياتية كما تشير العديد من الدراسات والبيانات الصادرة عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. إن هذا التمييز **يتنافى مع ما ورد في المواثيق والأعراف الدولية والقانون الأساسي الفلسطيني بخصوص المساواة والعدالة بين الجنسين والتعامل معهما من منظور المواطنة المتساوية غير المنقوصة**. إن التخطيط لعملية التنمية الوطنية التي لا تأخذ بالاعتبار قضايا النوع الاجتماعي يبقى مشوها ومنقوصا ويحول دون المشاركة الحقيقية للمرأة في عملية التنمية، ويضعف الاستفادة من مساهمات المرأة المتعددة على قدم المساواة مع الرجل.

إن عملية التنمية البشرية الحقيقية والمستدامة تتطلب التركيز على مشاركة المرأة الفاعلة في كافة المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية، ويتم ذلك من خلال عملية دمج ومأسسة قضايا النوع الاجتماعي في جميع خطط الدولة وبرامجها من أجل جسر الفجوة بين الجنسين في مجالات الحياة المتعددة، ومن أجل أن تلبي الأهداف التنموية الوطنية رؤى وتطلعات وحاجات المواطنين والمواطنات العملية والاستراتيجية.

وبما أن قطاع المرأة يعتبر "عبر قطاعي"، ففي ذلك دلالة على أهمية دور العديد من الشركاء في جميع الوزارات القطاعية في جسر الفجوات ما بين الجنسين. ويترتب على الخطط الاستراتيجية الناجحة التي تعتمد مبدأ المساواة في المواطنة أن تعالج جذور وأسباب فجوات النوع الاجتماعي بالشكل الذي يأخذ بشكل جدي رؤى وتوقعات واحتياجات المواطنين والمواطنات بكافة فئاتهن. وهذا يترتب عليه استغلال كافة طاقات وإمكانات وجهود العاملين في القطاعات المختلفة على كافة المستويات الحكومية وغير الحكومية، من خلال مشاركة المرأة في إعداد وصياغة الخطط والاستراتيجيات القطاعية المختلفة وتنفيذها وتقييمها.

إن عملية دمج قضايا النوع الاجتماعي تتطلب التزاما سياسيا واضحا وسياسات ايجابية تستهدف المرأة، كما تتطلب تخصيص المصادر والموارد البشرية والمالية، إضافة إلى الرصد والتقييم المستمرين، ومساءلة جميع المسؤولين في كافة مؤسسات الدولة عن نتائج عملية الدمج وعن التقدم في مسار جسر فجوة النوع الاجتماعي.

تتمتع فلسطين بمجتمع مدني نشط وحركة نسوية قوية ومؤسسات حقوقية فاعلة تعمل منذ سنوات عديدة. وهناك دراسات عديدة تصف وضع المرأة الفلسطينية ونضالها ومشاركتها على كافة الأصعدة. وقد قام القادة السياسيون منذ تأسيس منظمة التحرير الفلسطينية ومنذ إعلان الاستقلال بالتركيز على الأدوار النضالية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية التي تقوم بها المرأة الفلسطينية، **إلا أن عملية دمج ومأسسة قضايا النوع الاجتماعي لم تتم بشكل منهجي واضح في استراتيجيات أو خطط عمل الوزارات المختلفة. إضافة إلى ذلك، يشكل الاحتلال الإسرائيلي وممارساته التعسفية المختلفة في الضفة الغربية وقطاع غزة والقدس الشرقية تحديات كبيرة للعمل والتطور المؤسسي، خاصة في ظل الاختلاف الفلسطيني والانقسام الحاصل بين الضفة الغربية وقطاع غزة** والجدار والحواجز التي تقطع أوصال الوطن. **وقد شكلت التحديات السياسية والاقتصادية في الفترة الأخيرة**، إضافة إلى التغيير الذي جرى في وزارة شؤون المرأة حيث تمت قيادة الوزارة من قبل خمس وزيرات في فترة زمنية قصيرة، **إلى صعوبة التنسيق الكافي والفاعل من أجل دمج ومأسسة قضايا النوع الاجتماعي في خطط وبرامج الوزارات المختلفة ضمن أهداف استراتيجية مرحلية واقعية تتم صياغتها ضمن خطط الوزارات المختلفة** ورفدها بموارد بشرية ومالية تضمن تحقيقها.

تم إنشاء **وحدات النوع الاجتماعي** في **24 وزارة أو مؤسسة حكومية** بعد فترة قصيرة من تأسيس هذه الوزارات. كما تم تأسيس وزارة شؤون المرأة في منتصف شهر تشرين ثاني لعام 2003، حيث تم اعتماد هيكلية الوزارة من قبل رئيس مجلس الوزراء بتاريخ 12/4/2004 في جلسة رقم (6/07/م.و./أ.ق.) لسنة 2004، لكي يتم العمل المشترك بين جميع الوزارات والهياكل الحكومية من أجل دمج ومأسسة قضايا النوع الاجتماعي في كافة القطاعات بالتنسيق والتعاون. **وقد تم خلال السنوات القليلة الماضية تحسين تمثيل المرأة في المراكز والرتب الفنية والعليا في الحكومة والوزارات المختلفة، إضافة إلى زيادة عدد الموظفات الإناث في القطاع الرسمي**. كما تم إصدار قرار مجلس الوزراء رقم (01/05/13/م.و./س.ف) لعام 2009 بشأن دمج النوع الاجتماعي في عملية إعداد الموازنة. وعقدت دورات تدريبية عديدة حول قضايا النوع الاجتماعي والاتفاقيات الدولية الخاصة بالمرأة والموازنة الحساسة للنوع الاجتماعي، وكل ذلك من نقاط القوة التي تستند إليها هذه الخطة في تحقيق أهدافها.

إن هذه الاستراتيجية استندت إلى أهمية العمل المشترك بين الوزارات المختلفة في مختلف القطاعات من أجل دمج ومأسسة قضايا النوع الاجتماعي، والتركيز على أهداف استراتيجية محددة للسنوات 2011-2013، يتم التشارك على انجازها ما بين وزارة شؤون المرأة والوزارات المختلفة وبالتعاون مع الحركة النسوية والمجتمع المدني.

تم صياغة الاستراتيجية عبر القطاعية من خلال اتباع المنهجية التالية:

1. **تم تشكيل فريق وطني، يتألف من القطاع الحكومي وغير الحكومي والقطاع الخاص**، من أجل قيادة وتوجيه عملية إعداد الاستراتيجية.
2. تم تشكيل **فريق فني من كادر وزارة شؤون المرأة ليقوم بالتعاون على إعداد وتجميع المعلومات القطاعية المختلفة** تمهيدا لإعداد تحليل الواقع الذي ستستند إليه الخطة.
3. **عقد الاجتماع الأول للفريق الوطني بتاريخ 7/10/2009، لمناقشة مهامه وصلاحياته**، إضافة إلى مهام وصلاحيات الفريق الفني، **كما جرى عرض خطة العمل اللازمة لإعداد الخطة الاستراتيجية**.
4. تمت مراجعة خطة الإصلاح والتنمية للأعوام 2010-2008 وبعض الخطط القطاعية لعدد من الوزارات، إضافة إلى بعض الأدبيات والأبحاث والتحليلات التي صدرت حديثا حول أوضاع المرأة الفلسطينية من قبل جهات مختلفة محلية ودولية، وخاصة تلك الصادرة عن جهاز الإحصاء المركزي الفلسطيني.
5. تم إعداد ورقة حول المنهجية التي سيتم اتباعها في إعداد الخطة الاستراتيجية عبر القطاعية، وأخرى مفاهيمية، من أجل نقاشهما مع الفريق الوطني والتوافق حولهما في يوم 21/12/2009، من أجل الانطلاق في إعداد مسودة الخطة الاستراتيجية عبر القطاعية.
6. تم إعداد عرض تحليلي حول وضع المرأة في أهم القطاعات المختلفة، استند إلى أحدث الإحصائيات المتواجدة. **كما قام الفريق الفني بإعداد دراسات قطاعية اعتمدت على الدراسات المنشورة حول وضع المرأة في القطاعات المختلفة** من أجل الاستناد إليها في الورشات المختلفة لدى تحديد الأولويات. كما تم إعداد عرض يتضمن إيضاحا للقضايا المركزية التي تعاني منها النساء في المجالات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية، مدعما بالإحصائيات المتوفرة.
7. **في يوم 20/12/2009، عقد اجتماع مع ممثلي وممثلات الحركة النسوية والمدنية** في أنحاء عديدة من القدس والضفة الغربية، حيث تم عرض وضع المرأة الفلسطينية وتقسيم الحضور ضمن خمس مجموعات، قامت بتحديد الأولويات من منظور مساواة النوع الاجتماعي في القطاعات التالية: الاقتصاد والعمل والفقر، والصحة والتعليم، وحقوق المواطنة وقانون الجنسية، وقانون الأسرة وقانون العقوبات، والحقوق السياسية والتمثيل السياسي للمرأة. وكان الحضور قد حددوا الأولويات في هذه المجالات على صعيد فردي، وذلك لإتاحة التفكير في الأولويات في المجالات المختلفة، ومن ثم نقاشها ضمن مجموعة ليتم الاتفاق على أهم ثلاث أولويات. هذا وقد تم **من خلال هذه المجموعات تحديد التدخلات المطلوبة** على الصعيد الحكومي وغير الحكومي من ناحية **التغييرات اللازمة ذات الأولوية**، من أجل العمل على صعيد القوانين والأنظمة والسياسات المميزة سلبا ضد المرأة أو اللازمة من أجل جسر فجوة النوع الاجتماعي، **وكذلك في مجال الهياكل والأجهزة المنفذة لهذه القوانين والأنظمة والسياسات، وفي مجال الثقافة المجتمعية المؤسسية والعامة في المجتمع**.
8. عقد بتاريخ 23/12/2009 اجتماع ضم وحدات النوع الاجتماعي في الوزارات المختلفة والفريق المسؤول عن إعداد الخطة الاستراتيجية، تم خلاله عرض وضع المرأة الفلسطينية، إضافة إلى عرض لكيفية دمج قضايا النوع الاجتماعي بشكل عام في الخطط، إضافة إلى بعض الأسئلة الواجب طرحها للتأكد من دمج قضايا النوع الاجتماعي في قطاعات مختلفة، وتم تقسيم الحاضرين والحاضرات إلى مجموعات من أجل العمل على تحديد الأولويات القطاعية ومجالات التدخل الحكومي. ولكن نظراً للحاجة إلى مزيد من الوقت لذلك، تم تحديد ورشة أخرى لاستكمال العمل بتاريخ 3/1/2010.
9. تم الاجتماع مع وحدات النوع الاجتماعي في الوزارات ليوم عمل كامل بتاريخ 3/1/2009، حيث تم تحديد أولويات العمل في دمج قضايا النوع الاجتماعي في القطاعات المختلفة والتدخلات اللازمة في مجال القوانين والسياسات والأنظمة والهياكل والثقافة المؤسسية من أجل دمج قضايا النوع بالشكل اللازم، وذلك ضمن مجموعات عمل استندت إلى دراسات قطاعية تفصيلية حول أوضاع المرأة، أعدها الفريق الفني وقسم الدراسات في وزارة شؤون المرأة.
10. تم بتاريخ 4/1/2010 عقد اجتماع مع المؤسسات النسوية والمدنية في قطاع غزة، حيث تم العمل من خلال مجموعات على أولويات العمل في مختلف القطاعات والتدخلات اللازمة على مختلف الأصعدة، إضافة إلى العراقيل المتوقعة والحلول المقترحة للتعامل مع هذه العراقيل. واستند عمل المجموعات إلى الدراسات القطاعية آنفة الذكر.
11. عقدت ثلاث ورشات عمل ضمت المدراء والمدراء العامين وعدد من الموظفين والموظفات في الوزارة، حيث تمت مراجعة نتائج الورشات التي عقدت وصياغة أهداف استراتيجية وسياسات وفعاليات لتحقيق هذه الأهداف في الفترة 2013-2011، ونقاش السياسات والتدخلات والفعاليات المختلفة اللازمة من أجل انجاز أهداف الخطة عبر القطاعية للنوع الاجتماعي.
12. **تمت صياغة مسودة الخطة عبر القطاعية وأرسلتها وزارة شؤون المرأة بتاريخ 10/1/2010 إلى وزارة التخطيط والفريق الوطني للتعقيب عليها**، كما تم نقاشها من قبل الهيئة العليا في وزارة شؤون المرأة.
13. **عقد في 2/2/2010 اجتماع مع وزارة التخطيط لنقاش الخطة ومقترحات تعديلها**.
14. تم عقد عدد من اللقاءات الفردية والتشاور مع **بعض المسؤولين في الوزارات وبعض مسؤولي الفرق الوطنية لإعداد الاستراتيجيات القطاعية** من أجل نقاش الخطة وسياساتها وفعالياتها مع عدد من رؤساء الفرق الوطنية في وزارة التربية والتعليم، ووزارة العمل، ووزارة الشباب والرياضة، ووزارة الصحة، ووزارة الشؤون الاجتماعية، ووزارة الداخلية، ووزارة العدل، ووزارة الاقتصاد، ووزارة التخطيط، حيث **أبدى الجميع استعدادهم لدمج المحاور والتدخلات القطاعية المختلفة في خطط وزاراتهم**.
15. ثم عرضت الخطة على مجموعة من المنظمات الأجنبية الداعمة وتم نقاشها وإبداء الملاحظات حولها بتاريخ 9/2/2010.
16. **تم بتاريخ 1/3/2010 مشاركة ونقاش الاستراتيجية عبر القطاعية في ورشة عمل مع المؤسسات النسوية**.
71. تم إرسال الخطة إلى الفريق الوطني بتاريخ 10/3/2010 قبل تقديمها بشكل نهائي إلى مجلس الوزراء للموافقة عليها.

تغطي هذه **الاستراتيجية الفترة ما بين 2013-2011**، وسيتم تقييمها سنويا بغية إدخال التعديلات الضرورية، مع مراعاة أوجه القصور والاحتياجات الناشئة.

تستند صياغة **هذه الاستراتيجية عبر القطاعية** إلى تشخيص الطابع المؤسسي في الوزارات من منظور النوع الاجتماعي، **والى إتاحة مبادئ توجيهية بشأن مراعاة قضايا النوع في العمل الذي تضطلع به مختلف الوزارات في مجال التنمية**. وهذه الإجراءات الأولية تمهد السبيل لإضفاء طابع مؤسسي فعال على قضايا النوع الاجتماعي داخل الوزارات المختلفة.

المرجعية العامة للاستراتيجية

المرجعية العامة للاستراتيجية

- إعلان الاستقلال الذي أقر من قبل المجلس الوطني عام 1988، والذي ينص على عدم التمييز في الحقوق العامة على أساس الجنس.
- القانون الأساسي لدولة فلسطين.
- الاستراتيجية الوطنية للمرأة الفلسطينية والتي أقرت عام 1997 وتعتمد على وثائق المؤتمرات الدولية والإقليمية، بما فيها "اتفاقية إلغاء كافة أشكال التمييز ضد المرأة".
- المؤتمر الدولي الرابع للمرأة الذي عقد في بيجين وإعلان ومنهاج عمل بيجين.
- قرار مجلس الوزراء رقم (01/05/13/م.و/س.ف) لعام 2009، بشأن إدماج النوع الاجتماعي في عملية إعداد الموازنة للحكومة.
- قرار الأمم المتحدة رقم 1325 للتعامل مع المرأة في أوقات النزاع المسلح.
- الوثيقة الحقوقية للمرأة الفلسطينية لعام 2008.

المبادئ الأساسية التي تستند إليها الخطة الاستراتيجية

المبادئ الأساسية التي تستند إليها الخطة الاستراتيجية

تستند الاستراتيجية إلى جملة من **المنطلقات والمبادئ الأساسية** أهمها:

1. **تطوير السياسات والفعاليات** المبنية على أساس القوانين الوطنية والمعايير الدولية.
2. **تعزيز مفاهيم الديمقراطية والإنصاف والعدالة**.
3. **توفير الحماية** الوطنية للمرأة الفلسطينية.
4. **تعزيز التمثيل** الوطني **للنساء** الفلسطينيات من خلال التأكد من مشاركتهن في مراكز صنع القرار على جميع المستويات التشريعية والتنفيذية والقضائية.
5. السعي من أجل **الاعتراف بأدوار المرأة في جميع القطاعات** كمتطلب أساسي من أجل الوصول إلى الديمقراطية والتنمية الإنسانية.
6. السعي لتعزيز حقوق المرأة كجزء لا يتجزأ من حقوق الإنسان.
7. **تعزيز التعاون والشراكة** بين المؤسسات الفلسطينية الحكومية ومنظمات المجتمع المدني ومع المؤسسات العربية والدولية ذات العلاقة من أجل ضمان الوعي وتعزيز الخبرة والعمل بقضايا المرأة.
8. **معالجة العوائق الاجتماعية والثقافية** المتعلقة بقضايا المرأة، خاصة قضايا العنف ضد المرأة في المجالين العام والخاص.
9. **التعامل مع قضايا النوع الاجتماعي كقضايا عبر قطاعية** ومساءلة المؤسسات المحلية والدولية في مجال مساواة النوع الاجتماعي.

بيان حول رؤية القطاع

بيان حول رؤية القطاع

مجتمع ديمقراطي تسوده العدالة الاجتماعية يتمتع فيه الرجال والنساء والفتيات والفتيان بحقوق المواطنة المتساوية والفرص المتساوية في المجالين العام والخاص من أجل بناء الدولة المستقلة والتي تستثمر بشكل فاعل وكفؤ في طاقات وقدرات مواطنيها ومواطناتها من أجل تحقيق تنمية عادلة ومستدامة تساهم في توسيع خيارات الناس ويشارك فيها ويحصد ثمارها جميع أفراد المجتمع.

تحليل الواقع

تحليل الواقع

لا تزال النساء الفلسطينيات حتى اليوم يواجهن **تحديات عديدة في مجال مساواة النوع الاجتماعي** على صعيدين: فعلى الصعيد الأول تواجه النساء التحديات **الناتجة عن القوانين والأنظمة والسياسات السارية المميزة**، وذكورية الهياكل المنفذة لهذه القوانين والأنظمة والسياسات وعدم تمثيل المرأة بشكل فاعل فيها. **إضافة إلى الثقافة المجتمعية التي تكرس التقليدية والنمطية في التعامل مع النساء**. أما على الصعيد الثاني فتواجه النساء - مثل الرجال وإن **بطرق مختلفة أكثر قسوة** في بعض الأحيان - **ما يفرضه الاحتلال وممارساته التعسفية والاضطهادية واجتياحاته وانتهاكاته لمعظم حقوق الإنسان الأساسية من مشاكل وعراقيل**. إضافة، **فان الانقسام الذي حصل في المجتمع الفلسطيني** بعد الانتخابات التشريعية الثانية، والذي أدى إلى الانفصال ما بين الضفة الغربية وقطاع غزة، **قد زاد من وطأة المشاكل الفلسطينية**. وتجدر الإشارة إلى أن أي **تمييز ضد النساء في القوانين والأنظمة السارية وتأثيرها** على النساء **يجب التعاطي معه من منظار ما يفرضه الاحتلال الإسرائيلي والذي يقيد صلاحيات السلطة الوطنية الفلسطينية ومقدرتها على التحكم في مجالات الحياة المختلفة وفي الكيفية التي يعيش فيها الفلسطينيون حياتهم اليومية**، خاصة في قضية الأمان الشخصي لجميع الفلسطينيين. فالمساحة الجغرافية التي تفرض عليها السلطة الفلسطينية سلطتها غير متصلة، حيث تقسمها مئات الحواجز العسكرية والمعابر والعراقيل الإدارية. وقد شكلت هذه الحواجز - إضافة إلى الجدار الذي يفصل الأراضي الفلسطينية بعضها عن بعض - معيقا رئيسيا لحرية الحركة للفلسطينيين على أراضيهم وشعورهم بالأمان الشخصي، مما كان له الآثار المدمرة على الاقتصاد الفلسطيني. (تقرير البنك الدولي 2009، وكذلك منشورات مكتب الأمم المتحدة لتنسيق الشؤون الإنسانية). كذلك تقوم إسرائيل بتطبيق سياسات تقيد تخطيط وتقسيم المناطق في المجتمعات الفلسطينية، حيث تقيد استخدام الفلسطينيين للأرض والموارد على ما يزيد عن 60% من أراضي الضفة الغربية، والتي صنفت في اتفاقيات أوسلو باعتبارها المنطقة "ج"، وتحظر إسرائيل أي بناء فلسطيني في حوالي 70% منها. **وقد أدت زيادة العراقيل والحواجز الإسرائيلية - إضافة إلى بناء الجدار** والذي سيؤثر على حياة ثلث السكان الفلسطينيين لدى اكتماله - إلى سوء أوضاع الفلسطينيين **بشكل عام، والنساء بشكل خاص. فالنساء أصبحن يعانين من المزيد من الانفصال عن عائلاتهن وأراضيهن الزراعية والمصادر المائية والمدارس**، وتمنع العديد من النساء من الوصول إلى المستشفيات والعيادات الصحية، مما تسبب بوفاة عدد منهن وعدد أكبر من الأجنة.

لا تزال النساء الفلسطينيات، في الضفة الغربية وغزة والقدس الشرقية، عرضة للقوانين المميزة على صعيد الأسرة والتي تحكم الزواج والطلاق وحضانة الأطفال. كما يمثل العنف الأسري، والعنف **ضد المرأة بشكل عام**، والذي تزايد في السنوات الأخيرة، **تحديات كبيرة. وهناك الكثير من التشريعات السارية والثقافات والعادات المميزة، والتي تحكم قضايا الإرث والنفقة والملكية وفرص التعليم والعمل المتاحة**، والتي تقلل من تمكين المرأة اقتصاديا وتجعلها أكثر عرضة للفقر. إضافة فان التشوه الهيكلي لأسواق العمل وتمركز النساء في مجالات اقتصادية دون غيرها يعتبران من الأسباب الرئيسية التي أدت إلى تهميش النساء اقتصاديا.

حقوق المواطنة: تعرف حقوق المواطنة بأنها "الإجراءات القانونية التي يحدد بها رعايا دولة من الدول... وتبين معاييرها حقوق وواجبات المواطنين في علاقتهم بالدولة... والمواطنة بذلك تحدد جوهر شخص القانون".[1] وهي أيضا "مجموعة من الممارسات القانونية والسياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية". ونظرا لاعتبار قضية عودة اللاجئين من قضايا الحل النهائي، عكس القانون الأساسي عدم قدرة السلطة الفلسطينية على تعريف من هو الفلسطيني. **ولكن المادة (12) من القانون الأساسي لعام 2003 منحت النساء للمرة الأولى حق منح جنسيتهن إلى أطفالهن** (الجهاز المركزي للإحصاء، 2008).

يعتبر القانون الأساسي الفلسطيني، والذي تمت المصادقة عليه عام 2002 وتم تعديله عامي 2003 و2005، المرجع الأساسي للتشريع في فلسطين، ويتم الاستناد إليه كدستور مؤقت لحين إنشاء الدولة الفلسطينية، حين سيتم الاعتماد على النسخة الثالثة من الدستور الفلسطيني المعدل.

حسب **المادة (9)** من القانون الأساسي، "الفلسطينيون أمام القانون **والقضاء سواء لا تمييز بينهم بسبب العرق أو الجنس أو اللون أو الدين أو الرأي السياسي أو الإعاقة**". وتنص **المادة (10)** على أن **"حقوق الإنسان وحرياته الأساسية ملزمة وواجبة الاحترام"** وأن على السلطة الفلسطينية "أن تعمل دون إبطاء على الانضمام إلى الإعلانات والمواثيق الإقليمية والدولية التي تحمي حقوق الإنسان". كما تنص **المادة (4)** على أن **"مبادئ الشريعة الإسلامية مصدر رئيسي للتشريع"**. ولا بد هنا من أن نذكر أن بعض القوانين التي تم سنها من قبل المجلس التشريعي تشير إلى أن صيغة "مواطن" أو "موظف" أو "شخص" تشير إلى النساء والرجال، وهذا يعكس أن المشرع الفلسطيني يعامل المواطنين والمواطنات من منظور المساواة. فالمادة (19) من مسودة الدستور الفلسطيني تشير إلى أن كلمة "فلسطيني" أو "مواطن" تشمل الذكور والإناث، كما أن قانون الانتخاب الفلسطيني الذي استخدم عام 1996 يحدد المواطنة بالتحدر من أب فلسطيني أو أم فلسطينية. **وقانون العمل** رقم 7 **لسنة 2000 يجعل التمييز على أساس الجنس غير قانوني**. ولكن من أجل أن يكون القانون الأساسي أو الدستور الفلسطيني فعلا لا يميز بين الذكور والإناث، ينبغي أن تعدل **المادة (11) من القانون الأساسي بحيث يحرم التمييز أمام القانون** وكذلك "في" القانون، فيصبح باستطاعة المواطنين والمواطنات الحضور بلا تمييز في المحاكم ليتم الاحتكام من خلال قوانين وأنظمة غير مميزة. إضافة، فإن القوانين السارية المفعول في فلسطين لا تجرم التمييز على أساس الجنس والنوع الاجتماعي.

لا يزال الفلسطينيون عرضة لأربع مجموعات من القوانين تحدد حياتهم: قوانين السلطة الفلسطينية، والقوانين الأردنية، والقوانين المصرية، وقوانين سلطات الاحتلال الإسرائيلي، إضافة إلى القوانين العثمانية في بعض الأحيان. وبالرغم من أنه تم عام 2002 تبني جهاز قضائي موحد استعدادا للوصول إلى قانون موحد يشمل جميع الفلسطينيين، لكن الظروف التي تم الإشارة إليها أعلاه، عرقلت هذه المساعي. إضافة، فإن الظروف الصعبة التي مرت بها فلسطين خلال السنوات الماضية أدت إلى عدم مناقشة تشريعات رئيسية تحدد حياة النساء، بما في ذلك **قانون الجنسية الفلسطينية**.

قوانين الجنسية: لا تتمتع المرأة الفلسطينية بالمساواة في قوانين الجنسية السارية المفعول، فلا يزال القانون الأردني رقم 6 لعام 1945 ساري المفعول في الضفة الغربية وقانون الجنسية المصري في قطاع غزة. ولا يمكن **كلا القانونين المذكورين المرأة من منح جنسيتها لزوجها أو أطفالها**. كذلك فالقانونان يحرمان المرأة من الإبقاء على جنسيتها إلا إذا تقدمت للسلطات بطلب للإبقاء على هذه الجنسية خلال مدة لا تزيد عن السنة لزواجها. **ولكن السلطات الفلسطينية لا تنفذ هذا النظام ولا تحرم النساء المتزوجات من أجانب من جنسيتهن الفلسطينية**. وبالرغم من صياغة مسودة لقانون الجنسية في فلسطين، إلا أن هذا القانون لم يتم بعد نقاشه في المجلس التشريعي لأسباب سياسية أيضا تتعلق بالمفاوضات النهائية ووضع الفلسطينيين في الشتات وبحدود دولة فلسطين.

الزواج من أجانب: هناك آلاف الفلسطينيين والفلسطينيات المتزوجين من أجانب. وبالرغم من أن سلطات الاحتلال قد منحت الأجانب الذين تواجدوا في المناطق الفلسطينية المحتلة الهوية الإسرائيلية عام 1967، إلا أن **إسرائيل** ومنذ سنوات تعرقل إجراءات لم شمل العائلات، **ولا تمنح هذه الهويات إلى الأجنبيات المتزوجات من فلسطينيين، بل تعطيهم تصاريح إقامة محددة المدة**. وعندما تعطي إسرائيل الهوية الإسرائيلية لأجنبي أو أجنبية متزوجة من فلسطيني فهي تلغي الجنسية الأصلية ولا تسمح لهم بالسفر من خلال مطار بن غوريون لزيارة ذويهم. وهناك أكثر من 600 سيدة أجنبية متزوجة من فلسطينيين في غزة وأكثر من ذلك في الضفة الغربية وكلهن بلا هويات (مؤسسة فلسطين بيتنا، 2003).[2]

[1] http://www.undp-pogar.org/publications/gender/suad/gendera.pdf

[2] إسرائيل هي التي تعطي الإذن بمنح الهوية، وجواز السفر الفلسطيني ليس إلا ترجمة للهوية الإسرائيلية، وبالتالي لا يمكن منح جواز سفر فلسطيني لأي شخص لا يحمل الهوية الإسرائيلية. وقد أعطي كل الفلسطينيين المقيمين في الأرض الفلسطينية المحتلة بطاقات هوية إسرائيلية بعد الاحتلال عام 1967.

الزواج من فلسطينيي أراضي 48 ومن المقدسيين/ات: تواجه الفلسطينيات والفلسطينيين الذين يتزوجون من فلسطينيين وفلسطينيات من داخل مناطق فلسطين المحتلة عام 48 مشكلة عدم التمكن من الحصول على الجنسية الإسرائيلية. فبالرغم من أن قانون الجنسية الإسرائيلي لعام 1952 قد منح الجنسية الإسرائيلية للفلسطينيين الباقين في فلسطين عام 1948، إلا أنه لم يمنحهم الحق في منح هذه الجنسية لأزواجهم وأطفالهم. **وقد قامت الحكومة الإسرائيلية بسن القوانين والأوامر المؤقتة التي أدت إلى منع الفلسطينيين من الضفة الغربية وقطاع غزة المتزوجين من الفلسطينيين حاملي جواز السفر الإسرائيلي أو الهوية المقدسية من الحصول على الجنسية أو حق الإقامة**. وقد أثر هذا الأمر على 21000 عائلة عام 2004.[3] وفي 15/5/2005، أقرت الكنيست الإسرائيلية استئناف العمل بهذه الأوامر للنساء فوق 25 عاما وللذكور فوق 35 عاما. إضافة فان التزاوج ما بين الفلسطينيين المتواجدين في الضفة الغربية وغزة أيضا أصبح من المشاكل التي تواجه الفلسطينيين والتي تسببت بالمزيد من تشتت العائلات وعدم قدرة الفلسطينيين على رؤية ذويهم نتيجة الانقسام الفلسطيني.

إن التمييز ضد الفلسطينيين في القدس، والذي يشوبه أيضا التمييز على أساس النوع الاجتماعي، إضافة إلى **عدم إمكانية الوصول إلى العدالة في ظل عدم وجود الأدوات القانونية اللازمة للحد من هذا التمييز، قد أدى إلى عدم تمكن المقدسيين من مواجهة الإجراءات والسياسات التعسفية. فقد اعتبرت إسرائيل فلسطينيي القدس، منذ احتلالها عام 1967** وفي خرق للقانون الدولي واتفاقيات جنيف. **مقيمين دائمين لا يتمتعون بحقوق المواطنة** (مركز القدس للحقوق الاجتماعية والاقتصادية، 2009). وتمارس وزارة الداخلية الإسرائيلية عليهم سياسة التطهير العرقي، حيث تقوم بسحب هوياتهم (وهي الوثائق التي تعطيهم حق التنقل والإقامة والعمل والدراسة) تحت ذرائع مختلفة، معتمدة سياسة إثبات مركز الحياة داخل حدود البلدية. بلغ عدد الفلسطينيين الذين تم تجريدهم من هوياتهم من عام 1967 وحتى عام 2007 ما يصل إلى 31,135 مقدسياً تحت ذرائع مختلفة. إن الفلسطينيين في القدس يتعرضون لسياسات تطهير عرقي، ولذا فينبغي اعتبارهم فئة ذات أولوية وأن يحظوا بمستوى عال من الاهتمام من جانب السلطة الفلسطينية.

احتفاظ النساء بأسماء عائلاتهن: بالرغم من أن النساء الفلسطينيات كن يتمكن من الاحتفاظ بأسماء عائلاتهن حسب القوانين الأردنية والمصرية السارية المفعول، إلا أن **السلطات الإسرائيلية**، ومنذ الاحتلال، **أصبحت تغير اسم المرأة إلى اسم عائلة زوجها بشكل أوتوماتيكي ودون سؤالها**، وبالرغم من أن الحركة النسوية عملت على هذا المطلب (تمكين المرأة من الاحتفاظ باسمها إن هي أرادت ذلك) عام 1996، إلا أنه يتم حاليا تغيير أسماء النساء الفلسطينيات في جوازات السفر الفلسطينية والأردنية حسب الاسم الموجود في الهوية الإسرائيلية. وهذا يحرم المرأة من حق إنساني أساسي نصت عليه مواثيق حقوق الإنسان، خاصة المادة (16 ز) من اتفاقية إلغاء كافة أشكال التمييز ضد المرأة.

تستند عملية الحصول على جوازات السفر أيضا إلى إجراءات تمييزية، وهي لا تزال ترتكز إلى القانون الأردني رقم (2) لسنة 1969، والذي تم تعديله منذ سنوات في الأردن ولكنه لا زال نافذا في فلسطين. وهذا القانون يتضمن عدم تمكين المرأة المتزوجة من الحصول على جواز سفر إلا بعد الحصول على موافقة خطية من الزوج وحصول المرأة غير المتزوجة على موافقة خطية من وليها. إلا أن وزارة الداخلية قامت بإصدار تعميم عام 1996 يسمح لكلا الجنسين بالحصول على جوازات السفر دون الحصول على موافقة ولي الأمر، ولكن هنالك حاجة إلى إعادة تعميم هذه الإجراءات.

[3] Anna Seifert, Separated Families (Jerusalem: Quaker Peace and Social Witness, 2005), 3, available at http://www.jcdhr.ps/eng/reports-studies/2.html.

قانون الأسرة

يعتبر **قانون الأحوال الشخصية**، والذي خضع لتعديلات سنة 1976، والمستمد أصلاً من قانون الأحوال الشخصية المطبق في سنة 1917 و1951 المأخوذين من الفقه الحنفي، من أهم القضايا التي تواجه المرأة الفلسطينية. ولم تجر تعديلات هامة على هذين القانونين، علما بأن سوريا ومصر والأردن قد أجرت تعديلات، مما خلق فراغا تشريعيا لدى المرأة الفلسطينية المسلمة. **وأهم المؤشرات التمييزية في هذا القانون البنود المتعلقة بسن الزواج، إذ أنه وبموجب هذا القانون يحق تزويج الفتاة الصغيرة بدءاً من عمر 15 سنة هجرية**. كذلك فالنصوص المتعلقة بالطلاق التعسفي والشروط الخاصة بعقد الزواج أيضا تمييزية. **ولا يوجد نص قانوني يجيز للمرأة الخلع أو تقديم طلب للقاضي لتطليقها في حال تعذر تحصيل النفقة**. كذلك فإن تعويض الطلاق التعسفي وحرمان الأحفاد من الإرث في حالة موت والدهم قبل جدهم وغيرها من البنود تعزز التمييز ضد المرأة، بالرغم من بعض التعديلات التي أدخلت (وضعية المرأة الفلسطينية، 2003، 273). أما بالنسبة **للطوائف المسيحية، فكل طائفة تطبق قانونها بالنسبة للزواج والطلاق، بينما يطبق قانون الدولة في تحديد الأنصبة الإرثية في الأموال غير المنقولة**. وتواجه النساء المسيحيات تحديات في حقوق الزواج والطلاق والإرث.

العنف في المجتمع الفلسطيني: يعرف الإعلان العالمي للقضاء على العنف ضد المرأة، الذي وقعته الأمم المتحدة سنة 1993، **العنف** بأنه "**أي فعل عنيف قائم على أساس الجنس ينجم عنه أو يحتمل أن ينجم عنه أذى أو معاناة جسمية أو جنسية أو نفسية للمرأة، بما في ذلك التهديد باقتراف مثل هذا الفعل أو الإكراه أو الحرمان التعسفي من الحرية، سواء أوقع ذلك في الحياة العامة أو الخاصة**". وتشير الوثيقة الصادرة عن المؤتمر العالمي الرابع للمرأة في بكين 1995 إلى أن "العنف ضد النساء هو أي عنف مرتبط بنوع الجنس، يؤدي على الأرجح إلى وقوع ضرر جسدي أو جنسي أو نفسي أو معاناة للمرأة بما في ذلك التهديد بمثل تلك الأفعال، والحرمان من الحرية قسراً أو تعسفاً، سواء حدث ذلك في مكان عام أو في الحياة الخاصة". وربط المؤتمر العالمي لحقوق الإنسان، الذي صدر عنه ما يعرف بإعلان وبرنامج عمل فينا (1993)، بين العنف والتمييز ضد المرأة، مشيراً في الفقرة (38) إلى أن مظاهر العنف تشمل المضايقة الجنسية والاستغلال الجنسي والتمييز القائم على الجنس والتعصب والتطرف. وقد جاءت الفقرة كما يلي: "يشدد المؤتمر العالمي لحقوق الإنسان بصفة خاصة على أهمية العمل من أجل القضاء على العنف ضد المرأة في الحياة العامة والخاصة، والقضاء على جميع أشكال المضايقة الجنسية والاستغلال والاتجار بالمرأة، والقضاء على التحيز القائم على الجنس في إقامة العدل، وإزالة أي تضارب يمكن أن ينشأ بين حقوق المرأة والآثار الضارة لبعض الممارسات التقليدية أو المتصلة بالعادات والتعصب الثقافي والتطرف الديني" (جبر، 2008).

يشير مسح العنف الأسري، **الذي أجري في عام 2005 من قبل الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، إلى أن 62% من النساء اللواتي سبق لهن الزواج تعرضن للعنف النفسي، و23% منهن تعرضن للعنف الجسدي، و11% تعرضن للعنف الجنسي مرة واحدة على الأقل (الجهاز المركزي للإحصاء، 2006)**. والعنف ضد المرأة يتواجد في الضفة الغربية وغزة، وفي المدن والريف والمخيمات بنسب قريبة من بعضها البعض (الجدول رقم 1). ويصيب العنف النفسي النساء داخل القوى العاملة أكثر من النساء خارج القوى العاملة (62% مقابل 52%)، فيما تتعرض النساء خارج القوى العاملة للعنف الجسدي بنسبة أعلى (12.4% مقابل 10.5%). كذلك فإن النساء الأكثر تعلما أقل تعرضا للعنف بأشكاله المختلفة (الجدول رقم 2).

الجدول رقم 1: نسبة النساء اللواتي سبق لهن الزواج وتعرضن لأحد أنواع العنف من قبل الزوج مرة واحدة على الأقل حسب الموقع السكني ونوع العنف خلال العام 2005

نوع الموقع	نوع العنف		
	عنف جنسي	عنف جسدي	عنف نفسي
حضر	11.2	23.2	62.8
ريف	10.9	23.0	64.9
مخيمات	9.8	24.1	52.3
المجموع	10.9	23.3	61.7

الجدول رقم 2: نسبة النساء اللواتي سبق لهن الزواج وتعرضن لأحد أنواع العنف من قبل الزوج مرة واحدة على الأقل حسب التحصيل التعليمي ونوع العنف خلال العام 2005

التحصيل التعليمي	نوع العنف		
	عنف جنسي	عنف جسدي	عنف نفسي
ابتدائي أو أقل	12.0	25.8	62.5
إعدادي	12.2	25.1	64.3
ثانوي أو أعلى	8.5	19.1	58.4
المجموع	10.9	23.3	61.7

هنالك نقص في الدراسات حول الأسباب الكامنة وراء مشكلة العنف ضد المرأة، مما يدعو إلى ضرورة البحث عن أسباب تفشي ظاهرة العنف وعلاجها، وكذلك إشراك الرجال الرافضين للعنف في الحملات التي تقام للحد من هذه الظاهرة.

وقد تزايدت **جرائم القتل** ضد النساء عام 2008 (حسب توثيق منتدى المنظمات الأهلية)، حيث كان هناك 19 حالة قتل في الضفة وغزة، وكانت أصغر القتيلات لا تتجاوز 3 أشهر وبلغت أكبرهن سناً 75 عاما. وتم إيراد أسباب القتل على أنها "ظروف غامضة" في بعض الحالات، وسجلت 10 فقط من ضمن المقتولات كحالات قتل على خلفية "شرف العائلة" (8 حالات في الضفة الغربية و2 في قطاع غزة). وهناك تسع حالات قتل لنساء تحت ذريعة الشرف قد تم تسجيلها منذ بداية عام 2010 وحتى صياغة هذه الاستراتيجية. كما كانت هناك 7 حالات سفاح قربى في الضفة الغربية، ولم تتوفر بيانات عن غزة بسبب الظروف السياسية. إضافة، هناك عشرات الحالات من العنف النفسي والجنسي والجسدي تمثلت بالحرق والخطف ومحاولات اغتصاب وشتم وتحقير وتهديد وهتك عرض وقضايا إيذاء، ... الخ. وقد سجلت لدى الشرطة 1112 حالة ما بين إيذاء بليغ وبسيط ضد النساء تم تحويلها للمحاكم في الفترة 2008-2009. وفي عام 2008، سجلت 774 حالة (تقرير مسؤول الطب الشرعي، 2008)، كذلك تم تسجيل 26 محاولة قتل لدى المحاكم في عام 2009.

يعتبر المجتمع بشكل عام أن العنف الممارس ضد الرجل قضية عامة بينما العنف الممارس ضد المرأة قضية خاصة، وهذه من القضايا التي ينبغي علاجها بحيث يصبح العنف الممارس ضد المرأة قضية عامة تقع على الدولة مسؤولية مواجهته. وهناك نسب قليلة من النساء التي تتوجه إلى الشرطة أو مراكز الحماية لدى تعرضها للعنف، حيث أظهرت البحوث الكمية أن 1.7% فقط من النساء المعنفات لجأن إلى مراكز نسوية أو قمن بالذهاب إلى الشرطة، و42.9% استخدمن أسلوب التحدث مع الزوج، و30.4% قمن بترك البيت وذهبن إلى بيت الأهل، و26% لم يتركن بيوتهن (مفتاح، العنف الأسري في فلسطين، 2008).

أما الإحصاءات والدراسات الاجتماعية المنشورة حول العنف فقد رأت أن **هناك عوامل عديدة وراء هذه الظاهرة، منها نظرة المجتمع الدونية للمرأة وعدم الاعتراف بحقوقها الإنسانية، والعادات والتقاليد الاجتماعية** التي تؤدي جميعها إلى قهر واضطهاد المرأة وتعرضها للعنف في مجال الأسرة والعمل وعدم إعطائها فرصا متساوية مع

الرجل في الأجر وساعات العمل والترقيات، وقصور القوانين المجحفة بحق المرأة، خاصة قانون العقوبات. إضافة، فان تزايد وتيرة العنف في المجتمع الفلسطيني مرتبط بشدة بعوامل عديدة، أهمها الاحتلال وممارساته القمعية وتداعيات ذلك على الأسرة، والوضع السياسي، والفقر والبطالة.

تعد الفئات الأكثر تعرضا للعنف المبني على النوع الاجتماعي الأطفال من الفئة العمرية 15-0 والمراهقات وكبيرات السن وصاحبات الإعاقات. إلا أن المسح الذي أجراه الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2006) على العنف الأسري لم يتناول بعمق الأسباب والمعالجة في تحليلاته، كما أنه تجاهل في استماراته التعرض للعنف الجنسي لفئة القاصرات في عمر 18 سنة فأقل، وذلك لأسباب ثقافية واجتماعية، واختصرها بعنف جسدي وكانت نسبته 25%، وعنف نفسي وكانت نسبته 52.7% (العنف الأسري: دراسة تحليلية، 2006، 55). كما أثبتت المسوحات والدراسات أن النساء اللواتي سبق لهن الزواج في الفئة العمرية أقل من 18 سنة كن الأكثر تعرضاً للعنف، حيث أن نسبة من تعرضن للعنف النفسي منهن 64.5%، في حين تعرضت 42.1% منهن للعنف الجسدي (العنف الأسري: دراسة تحليلية، 2006، 62). وقد شهد المجتمع الفلسطيني مؤخراً تفشي ظاهرة الاتجار بالنساء الصغيرات والبغاء، بالرغم من أن المسوح لم تتناول هذا الجانب لصعوبة قياسه كونه جديدا على المجتمع، وصعوبة تحديده بدقة كونه يشكل مشكلة غير مرئية بوضوح. إلا أن التقرير الصادر مؤخراً عن مكتب صندوق الأمم المتحدة لتنمية المرأة - اليونيفم، وهي جزء من هيئة الأمم المتحدة للمرأة، في فلسطين يعرض نماذج موجودة في المجتمع الفلسطيني، مرتبطة ببيع النساء القاصرات والفتيات وإجبارهن على البغاء في مناطق مختلفة من الضفة الغربية (اليونيفم، 2008). ويعتبر غياب القانون المختص بتوفير الحماية للمرأة المعنفة، **وكذلك قصور الجهاز التنفيذي، من أهم العوامل المشجعة على زيادة وتيرة العنف في المجتمع الفلسطيني**.

يتزايد العنف في المجتمع الفلسطيني نتيجة استمرار الاحتلال وممارساته القمعية ونتيجة للوضع السياسي والاقتصادي الصعب، **ولا يمكن حصر ممارسات الاحتلال وسياساته بمصادرة الأراضي والسيطرة على مصادر المياه والحدود، وإنما تتعدى ذلك لتشمل الاعتقالات وهدم البيوت، والسيطرة على حركة الأشخاص الفلسطينيين وبضائعهم ومواردهم من خلال الحواجز المقامة على جميع الأراضي الفلسطينية**. واشتد تأثير الحجز والعزل للفلسطينيين عند قيام إسرائيل ببناء جدار الفصل، الذي حول الضفة إلى معازل أو مناطق اجتماعية اقتصادية معزولة بعضها عن بعض. وكل ذلك يتبع ما يسمى سياسة العقاب الجماعي المفروضة على الفلسطينيين في الضفة وقطاع غزة. ويسعى الاحتلال الإسرائيلي من خلال بناء المستوطنات ومصادرة الأراضي إلى إنهاء حلم الشعب الفلسطيني بإقامة الدولة الفلسطينية المستقلة وعاصمتها القدس الشرقية على حدود 1967. وكان لتلك الممارسات أثر بالغ على المجتمع الفلسطيني وبعيد المدى على العلاقات بين المرأة والرجل.

اخترق الصراع كل مظهر من مظاهر الحياة الفلسطينية، **وتسرب العنف إلى المجال العام، والمجال الأسري، وما ترتب على ذلك من تبعات وجب على المرأة والرجل التعامل معها (البنك الدولي، 2010)**. وعلى الرغم من أن تقرير البنك الدولي للعام 2010 حول نقاط التفتيش والحواجز أشار إلى أن "الرجال هم المتلقون المباشرون للعنف، فقد تحتم على النساء أيضا أن يتحملن تكلفة العنف غير المباشر"، إلا أننا نرى أن النساء هن أيضا المتلقيات المباشرات لكافة أشكال العنف ولا يقتصر الأمر على الرجال فقط، لأن المرأة تتواجد في الميدان العام إلى جانب الخاص بشكل فاعل، فهي المناضلة، والأسيرة، والشهيدة، وربة المنزل، والعاملة، ... الخ. فلا تزال اليوم 34 أسيرة يقبعن في سجون الاحتلال، ومعظمهن من الشابات، و13% منهن طفلات أقل من 18 سنة. وكان معظم الشهداء في الحرب الأخيرة (عملية "الرصاص المصبوب") على قطاع غزة من 27 كانون الأول/ديسمبر 2008 إلى 18 كانون الثاني/يناير 2009 من النساء والأطفال.

وضع المرأة الأسيرة: ما دام الاحتلال رازحا، ستبقى قضية الأسرى والأسيرات ثابتا من الثوابت التي يجب التعامل معها بكل اهتمام في الخطط والسياسات والتدخلات، لما لهذه الفئة من احتياجات تتطلب كل دعم ممكن على كل المستويات. منذ احتلال فلسطين في العام 1967، قامت قوات الاحتلال الإسرائيلية باعتقال أكثر من عشرة آلاف امرأة فلسطينية ممن شاركن في النضال من أجل الحرية، ولا تزال منهن اليوم 34 أسيرة في سجون الاحتلال.

لا يعتبر خروج المرأة من أسر الاحتلال نهاية المعاناة، حيث تنتقل إلى سجن أوسع، وهو سجن العادات والتقاليد والمجتمع الذي لا يمكنها الاندماج فيه مرة أخرى بسهولة. فبالرغم من وجود بعض التغيير الذي فرضته المرأة بقوة وجودها وفاعلية دورها في الحيز العام ومشاركتها في حركة التحرر الوطني، إلا أن النظرة التقليدية للمرأة ولأدوارها لا تزال تكبل المرأة، وتشكل عائقا أمام عودتها لممارسة نشاطها وحياتها بشكل كامل لدى خروجها من الأسر. وقد عزز الاحتلال النظرة المجتمعية بأن المرأة نقطة ضعف وورقة ضغط، لارتباط المرأة بصور نمطية ضمن ثقافة المجتمع. كما أن نظام السجن، الذي هو في الأساس نظام ذكوري، يترك على المرأة تحديدا الكثير من الآثار على المستوى الصحي والنفسي.

بالتالي ينبغي أن تقوم كافة الجهات ذات العلاقة والاختصاص بالإطلاع على واقع المرأة الأسيرة، واتخاذ كافة التدابير لضمان تمتعها بحقوقها التي كفلتها كافة القوانين، خاصة تلك المتعلقة بأسرى الحرب وفي مناطق النزاعات المسلحة، والعمل على ملاحقة السلطات الإسرائيلية قانونيا على جرائمها بحق الأسيرات الفلسطينيات خاصة والأسرى عامة، والتي تتنافى مع اتفاقيات جنيف الرابعة ومبادئ حقوق الإنسان. **كما يجب توثيق الانتهاكات التي تتعرض لها المرأة الفلسطينية في الأسر، واتخاذ الإجراءات القانونية اللازمة لمنع هذه الانتهاكات، ووضع رقابة عليها، ومعاقبة من ينتهكها**، وتضمين هذه الانتهاكات ضمن التقارير المختلفة التي تصدر محليا وإقليميا ودوليا، من أجل إيصال قضايا المرأة الأسيرة لكافة المستويات الحقوقية منها خاصة. كما يجب توثيق تجربة المرأة الأسيرة على مدار تاريخ الحركة النضالية، وعبر مسيرة الحرية والاستقلال، إضافة لتخصيص سجل خاص بالأسيرات الفلسطينيات على مر التاريخ الفلسطيني، يتضمن اسم وبيانات كل أسيرة، واعتماد مركز معلومات خاص بالأسيرات داخل الأسر وخارجه يتضمن الوضع

الاجتماعي لكل أسيرة ووضع أسرهن وأطفالهن، بحيث يتم تحديثه بشكل مستمر.

ومن الأهمية بمكان تقديم قضية المرأة الأسيرة كقضية وطنية سياسية، وليس ضمن الإطار الاجتماعي فقط، إنما نقلها لمستوى الندية في المشاركة والنضال ضمن كافة الخطابات التي تطرح محليا وإقليميا ودوليا. وينبغي على الجهات الحقوقية والدولية تقديم الدعم النفسي للأسيرات الفلسطينيات أثناء وجودهن في معتقلات ومنافي الاحتلال، وإطلاق حملات توعية بواقع المرأة الفلسطينية الأسيرة تستهدف المجتمع بشكل عام. **كما يجب إشراك المرأة الأسيرة في كافة القرارات والتشكيلات على مستوى الوطن، وفي صنع القرار السياسي محليا ودوليا (المفاوضات، الحوار الوطني، ... الخ)**، لما لصوتها من أهمية في صياغة المستقبل الفلسطيني وتعزيز ثقافة اجتماعية ومجتمعية خاصة بأهمية دور النساء في النضال الوطني. وينبغي كذلك تنظيم البرامج التي من شأنها إعادة تأهيل الأسيرات المحررات نفسيا ومجتمعيا ومهنيا، وتكريمهن بالشكل الذي يستحققن. إضافة إلى كل ذلك، ينبغي تأمين حياة كريمة ولائقة للأسيرات وعائلاتهن وتقديم كافة أشكال الدعم المعنوي والنفسي والمادي لأسر وأطفال الأسيرات، سواء من ولد منهم في الأسر، أو من تقبع أمهاتهم في المعتقلات والمنافي.

المرأة في الحياة السياسية والعامة: تكفل القوانين الدولية، المنظمة للفعل السياسي، الحق لكل الأفراد بالمشاركة السياسية، بغض النظر عن خصائصهم الديمغرافية (الجنس، اللون، العرق). إذ تنص المادة (25)، الصادرة عن العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، على أن: "لكل مواطن الحق في المشاركة في تسيير الحياة العامة مباشرة، أو عن طريق ممثلين مختارين". كما تنص **المادة (7) من اتفاقية سيداو أنه "على جميع الدول الأطراف اتخاذ جميع التدابير المناسبة للقضاء على أشكال التمييز ضد المرأة في الحياة السياسية والعامة للبلد"**. وتنص المادة (8) من نفس الاتفاقية على أن: "تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة لتكفل للمرأة على قدم المساواة مع الرجل، دون تمييز، فرص تمثيل حكومتها على المستوى الدولي، والاشتراك في أعمال المنظمات الدولية" (اتفاقية سيداو، 1979، 2). أما الدستور الفلسطيني فقد نصت المادة (9) منه على ما يلي: "الفلسطينيون أمام القانون والقضاء سواء، لا تمييز بينهم بسبب العرق أو الجنس أو اللون أو الدين أو الرأي السياسي أو الإعاقة" (الدستور الفلسطيني المعدل، 12).

لقد لعبت النساء ومؤسساتهن المختلفة ومؤسسات المجتمع الدولي دورا مركزيا، في غياب السلطة الوطنية الفلسطينية، في رفع وتعضيد قضايا المجتمع والمرأة والاستجابة إلى حاجات الأسر الفقيرة التي تعرضت لممارسات الاحتلال القمعية. **وساهمت مؤسسات المجتمع المدني في تقديم الخدمات التربوية والصحية وخدمات محو الأمية والتدريب المهني ومراكز رعاية المرأة والطفل**. ولدى إنشاء السلطة الوطنية الفلسطينية والمؤسسات الوطنية التشريعية والتنفيذية، ساهمت النساء الفلسطينيات من خلال مؤسساتهن الاجتماعية في مساندة السلطة الوطنية الفلسطينية على إرساء قواعد الدولة الديمقراطية في المؤسسات وفي القوانين. إضافة إلى ذلك فقد حثت النساء الفلسطينيات السلطة الوطنية الفلسطينية على أخذ مسؤوليتها للتأكد من وجود بيئة تساعد على الوصول إلى برامج التنمية البشرية في المجتمع الفلسطيني. **إلا أن الدور الذي قامت به نساء فلسطين لم ينعكس حتى الآن في تمثيلهن بالشكل الملائم سياسيا**. وللإيفاء بهذا المطلب، أصبح من الضروري وضع الخطط والتشريعات الخاصة لرفع مشاركة النساء في صنع القرار.

تعتبر **مشاركة المرأة في المؤسسات الوطنية والقضائية والمدنية وعلى مستوى اتخاذ القرار السياسي وفي الحياة السياسية والثقافية من المؤشرات الهامة للمرأة، باعتبارها حقا دوليا كفلته لها الأعراف الدولية ونصت عليه المواثيق الدولية**، بما في ذلك الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وعلى رأسها اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو).

تشارك المرأة بنسبة 7.5% فقط في مؤسسة المجلس الوطني الفلسطيني، وهي أعلى هيئة في منظمة التحرير الفلسطينية، بمعنى أن هناك 56 عضواً من النساء من أصل 744 عضواً. أما في المجلس المركزي، فهناك 5 نساء من أصل 124 عضواً، علما بأن النساء المنتخبات في المجلس الثوري لحركة فتح في العام 2009 - وعددهن 11 امرأة - أصبحن تلقائيا أعضاء في المجلس الوطني. أما في اللجنة التنفيذية لمنظمة التحرير الفلسطينية، فلا يزيد عدد النساء عن امرأة واحدة (وذلك بعد انتخاب حنان عشراوي من قبل المجلس الوطني بتاريخ 26 أب 2009). وينبغي إجراء دراسات حول أثر ارتفاع تمثيل النساء على وضع المرأة الفلسطينية.

وتشير قاعدة بيانات ديوان الموظفين حتى شهر 8 للعام 2008 إلى **أن نسبة النساء العاملات في قطاع الحكومة بلغت 29.3% من العاملين في القطاع، وهي أعلى من نسبة مشاركة النساء في القوى العاملة. ولكن هذه البيانات تظهر أن معظم هؤلاء الموظفات في وظائف الدرجة 10-1**، حيث تبلغ نسبتهن 31.2% من مجموع العاملين في هذه الوظائف. **ولا تزيد نسبتهن عن 6% على مستوى وكيل مساعد** (عدد وكلاء الوزارة من النساء 2 من أصل 30 وكيل وزير)، **و12% على مستوى المدراء العامين** (هناك 75 امرأة بمنصب مدير عام مقابل 624 رجل حسب أرقام آذار 2008)، **و10.3% على مستوى مدراء A4 و18.5% على مستوى مدير A,B,C**. أما عدد العاملين في وزارة الخارجية فمجموعهم في الضفة الغربية 152 (104 رجال و48 امرأة) وفي قطاع غزة 258 (203 رجال و55 امرأة) وبذلك تكون نسبة النساء 25.1% من مجموع العاملين في وزارة الخارجية في الأراضي الفلسطينية. وقد ارتفعت نسبة السفيرات الفلسطينيات عام 2008 إلى 5.4% عن 2.1% عام 1992، إلا أن هذا التمثيل يبقى ضئيلا.

تعتبر الحكومة الحالية من أفضل الحكومات تمثيلا للمرأة، حيث زادت نسبة تمثل المرأة فيها على الصعيد الوزاري فبلغت خمس وزيرات من مجموع 23 وزيرا، وبذلك تكون نسبة الوزيرات إلى مجموع الوزراء 21.7%.

تمثيل المرأة في المجلس التشريعي: فلا يختلف تمثيلها عنه في المواقع الأخرى، ولا زالت الفجوة قائمة حتى الوقت الحالي. إلا أن هناك تطورا حصل على وضع المرأة بعد انتخابات عام 2006، لدى مقارنتها بالعام 1996، حيث ارتفعت نسبة النساء من 5.6% إلى 12.9% بواقع 17 امرأة من أصل 132 عضواً، في حين اقتصرت عام 1996 على 5 نساء من أصل 88 عضواً. وقد تزايد عدد النساء المرشحات في الانتخابات التشريعية الثانية عن الأولى، حيث بلغ عدد المرشحات 70 امرأة فازت منهن 17، أي بنسبة 24.2%. ومن الواضح أن **نظام الكوتا قد لعب في صالح النساء**، إضافة إلى عوامل حاسمة أخرى تتعلق بدعمهن من قبل الأحزاب السياسية.

وعلى صعيد المجالس المحلية، شكلت النساء 0.5% من نسبة المعينين في المجالس البلدية والقروية ولجان المشاريع، وذلك في عام 1997، وارتفعت النسبة في عام 2000 إلى 1.8%، ثم وصلت إلى 18% في عامي 2004 و2005 بعد إجراء أربع مراحل من الانتخابات المحلية في الضفة الغربية وقطاع غزة، وذلك بفضل الكوتا التي عملت عليها وزارة شؤون المرأة مع مؤسسات المجتمع المدني. وقد تولت مجموعة من النساء القياديات رئاسة بلديات ومنها: بلدية رام الله، وبلدية عبوين، وبلدية بني زيد الغربية.

لكن دراسة حول الأعضاء من النساء في المجالس المحلية في الضفة الغربية أبرزت مجموعة من النتائج (وزارة شؤون المرأة، فلسطين، 2009)، أهمها أن 60% من النساء ترشحن لدوافع لها علاقة بقضايا حقوق المرأة ومساواة النوع الاجتماعي و26.7% لدوافع سياسية و13.3% بسبب دوافع خدماتية تتعلق بالمشاركة في خدمة البلد ورسم سياسة عمل البلدية. وقد ذكرت **بعض النساء** أنهن **لا ينتظمن بالاجتماعات لأسباب اجتماعية (35.4%)، ولتعيين أوقات غير ملائمة للاجتماعات (23.5%) وبسبب السفر (17.6%). كما ذكرت النساء أسبابا أخرى مثل التهميش، والعنصر الحزبي، والمواصلات، وعدم اكتمال النصاب (23.5%)**.

أما اللجان التي تشارك بها النساء فتضم لجانا اجتماعية (45.4%)، مثل لجنة التربية والتعليم، والثقافة، والمرأة، ومن ضمن ذلك كانت نسبة لجان المرأة 42.8%، ولجانا مالية وإدارية (22.5%) ولجانا سياسية (12.9%) مثل العلاقات العامة والخارجية، ولجان الصحة والبيئة (9.6%)، ولجان الخدمات (9.6%)، مثل لجنة الكهرباء، ولجنة المياه والزراعة، ولجنة التنظيم والبناء، مما يشير إلى أن **النساء يشاركن في لجان تقليدية، وما زال الرجال يسيطرون على لجان مشاريع البنية التحتية واللجان الاقتصادية**.

أما أسباب التفرقة في تكليف المهام بين الجنسين من وجهة نظر النساء فتتضمن أسبابا ترتبط بالنوع الاجتماعي في 78.5% من الحالات، مثل: النظرة الذكورية (لا يناسبها العديد من الأعمال، المهام البعيدة يقوم بها الرجل، عدم التقبل لتكليف المرأة)، وأسبابا سياسية في 7% من الحالات (التفرقة الحزبية)، وأسبابا مهنية في 14.2% من الحالات. أما الصعوبات والمعيقات التي واجهت النساء في عملهن فتشتمل على صعوبات لها علاقة بالمرأة والرجل (النوع الاجتماعي) في 35%، وصعوبات ذاتية للمرأة في 27.5% (مثل: الوقت، قلة الخبرة، العمل خارج المنزل وعدم التفرغ)، وصعوبات إدارية ومالية للمجلس في 20%، وصعوبات عائلية وحزبية في 17.5% من الحالات.

على الرغم من التطور الحاصل على **وضع المرأة الفلسطينية في النظام القضائي، إلا أن مشاركتها لا زالت محدودة**، ولا زالت فجوات النوع الاجتماعي قائمة حتى الوقت الحالي، حيث أن عدد القاضيات حتى أيلول 2008 **لم يتجاوز 21 قاضية مقابل 159 قاضيا من الرجال (13.2%)**. والنسبة أكثر انخفاضا في غزة عنها في الضفة الغربية. ويشرح تقرير "المرأة والرجل في فلسطين، قضايا وإحصاءات" لعام 2008 أن هبوط نسبة عدد القضاة الإناث في غزة قد يعود إلى حدة التنافس مع الرجال ونسبة البطالة العالية في القطاع. أما المحاميات فقد ارتفعت نسبتهن في الضفة الغربية إلى 17% عام 2006، وفي قطاع غزة إلى 16.3%، في حين كانت نسبتهن في العام 2000 تقف عند 9.3% و9.4% على التوالي. كما تم تعيين قاضيتين شرعيتين في العام 2009، مما رفع نسبة النساء القاضيات إلى 16%. ويعتبر ذلك إنجازا على صعيد العمل المهني للمرأة، نظرا لما لهذا الموقع من حساسية وأثر، وكونه يمس الواقع، حيث يقوم القضاة باتخاذ القرارات في مسائل مهمة مثل الزواج والطلاق والحضانة والنفقة.

أما بالنسبة للسفيرات، **فقد بلغ عددهن خمس سفيرات حتى أيلول 2009، من أصل 106 ممثليات للسلطة في العالم (وزارة الشؤون الخارجية، فلسطين، 2009)**. إضافة لذلك، فقد تم تعيين أول امرأة (ليلى غنام) في العام 2009 في منصب "محافظ" في محافظة رام الله والبيرة. وتم تعيين امرأة رئيسة لهيئة سوق رأس المال.

تمثيل النساء في الأحزاب السياسية: تشكل النساء 25% من المؤتمر العام لحركة فتح و0% من لجنتها المركزية (لعام 2009) و33% من المجلس الثوري للحركة و11% من المجلس الحركي الموسع. وقد اتخذ المجلس الثوري لحركة فتح قرارا بناء على توصيات المؤتمر العام للحركة بألا يقل تمثيل المرأة عن 20% في الأطر الحركية. أما في الجبهة الشعبية فتشكل النساء 10% من اللجنة المركزية العامة و20% من اللجنة المركزية الفرعية و11% من قيادة الفرع و10.2% من مؤتمر الفرع. وفي الجبهة الديمقراطية تشكل النساء 19.5% من اللجنة المركزية في الضفة الغربية و16.5% في قطاع غزة و18% من القيادة المركزية في الضفة و13% في قطاع غزة و17% من عضوية لجان الفروع في الضفة و9% في قطاع غزة و6% من عضوية المكتب السياسي. وفي الاتحاد الديمقراطي الفلسطيني (فدا) تشكل النساء 30% من المكتب التنفيذي و19% من اللجنة المركزية. وهن يشكلن 20% في اللجنة المركزية لجبهة النضال الشعبي. كما يتمثلن بمعدل 25% في جميع هيئات الجبهة العربية الفلسطينية. ولا تتواجد إحصائيات عن نسبة النساء في الأحزاب الإسلامية. **ولا تتجاوز نسبة أعضاء النقابات العمالية من النساء 8.4%، مقابل 91.6% من الرجال (للعام 2006).**

المرأة في مجالس الطلبة: أظهرت الإحصاءات أن **نسبة المرأة في مجالس الطلبة في الجامعات الفلسطينية لا تتعدى 32% للعام 2006**. ويجدر التأكيد على أن هذه النسبة غير ثابتة. فعلى سبيل المثال، تبلغ نسبة تمثيل الإناث في كل من جامعة النجاح الوطنية في مدينة نابلس والجامعة العربية الأمريكية في جنين صفراً، ويرد السبب إلى الجو المحافظ في المناطق التي توجد فيها الجامعتان المذكورتان. أما جامعة الأقصى، ففيها مجلسان للطلبة: واحد للذكور وآخر للإناث، وفي كل مجلس 22 طالب/ة، وكذلك الحال في الجامعة الإسلامية، حيث في كل مجلس 11 طالب/ة. وهذا بالأساس ما يرفع نسبة الإناث في المشاركة (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2008).

الواقع الاجتماعي للمرأة الفلسطينية

المرأة والتعليم: تنص المادة 10 (أ) من اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة على وجوب توفر "شروط متساوية في التوجيه الوظيفي والمهني، والالتحاق بالدراسات والحصول على الدرجات العلمية في المؤسسات التعليمية على اختلاف فئاتها، في المناطق الريفية والحضرية على السواء، وتكون هذه المساواة مكفولة في مرحلة الحضانة وفي التعليم العام والتقني والمهني والتعليم التقني العالي، وكذلك في جميع أنواع التدريب المهني".

إن المتتبع لواقع المرأة والرجل في فلسطين في مجال التعليم العام يعتقد أن النساء يتقدمن على الرجال. هذا صحيح إذا نظرنا إلى الوضع بشكل عام، ولكن لدى تفحص نتائج التعداد العام للسكان والمساكن والمنشآت، الذي أجراه الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني في العام 2007، نجد أن عدد الملتحقين الأفراد من (5 سنوات فأكثر) في الضفة الغربية 1.721.992، موزعين على النحو التالي: ذكور 872.850، وإناث 845.142، وبلغ عدد الذكور الملتحقين ويسكنون الحضر 372.289، بينما بلغ عدد الإناث الملتحقات 310.558. أما في المرحلة الثانوية، فنسبة الفتيات قد بلغت 53.1% من مجموع الطلبة في المرحلة الثانوية للعام 2007/2008، وذلك بسبب التسرب العالي للطلبة الذكور في المرحلة الابتدائية نتيجة الوضع الاقتصادي الصعب لكي يلتحقوا بالعمل كعمال غير مهرة. وبشكل عام، يمكن القول أن **فرص الالتحاق أصبحت متقاربة لكلا الجنسين في المرحلتين الأساسية والثانوية**. إلا أن هناك **قضايا مهمة** تتعدى الوصول إلى التعليم ورفع معدلات الالتحاق، **وتشمل نوعية التعليم من أجل أن يتم استثمار التعليم وترجمته إلى فرص عمل تمكن الجنسين وتؤدي إلى تغيير في علاقات النوع الاجتماعي لتصبح أكثر عدالة ومساواة**.

وجد أن معدلات التسرب في المرحلة الثانوية لدى الإناث أعلى منها لدى الذكور (3% للذكور مقابل 3.8% للإناث). ويعود تسرب الإناث في المرحلة الثانوية إلى أسباب عديدة منها الزواج المبكر، والوضع الاقتصادي للعائلة، ورعاية أفراد الأسرة، وأسباب أخرى تتعلق بالتحصيل العلمي والعلاقة مع المدرسة وقلة الوعي لأهمية التعليم بالنسبة للطالبات والعائلات، وأخرى تتعلق بالعراقيل التي يفرضها الاحتلال (يونسكو، 2007). وقد أثر جدار الفصل العنصري على وصول 48.4% من العائلات القاطنة في الجهة الشرقية من الجدار إلى مدارسهم، مما أجهد وزارة التربية والتعليم في إيجاد البدائل.

أما بالنسبة للتعليم والتدريب المهني والتقني، فلا تتجاوز نسبة الطلبة الملتحقين بالتعليم المهني 4.4% من مجموع طلبة المرحلة الثانوية (9% للذكور و3% للإناث) عام 2007/2008. ولم تتغير هذه

النسب حتى الآن. ويشير التوزيع النسبي لطلبة المرحلة الثانوية حسب التخصص في العام الدراسي 2007/2008 إلى تمركز الطلاب والطالبات في الفرعين الأدبي والعلمي، بينما يقل تواجدهما في التخصصات المهنية، ولا سيما في المجالين الصناعي والزراعي. وتتوسع الفجوة لدى النساء في هذين المجالين، حيث تكاد تكون معدومة مقارنة بالذكور. ومن أجل أن تتم ترجمة التحصيل الأكاديمي للنساء إلى استثمار على صعيد الإنتاج القومي، **ينبغي العمل على تحسين نوعية التعليم وتشجيع الفتيات على الانخراط في مجالات التعليم المهني غير التقليدية والجديدة، وخاصة الزراعية والصناعية، والتي من الممكن أن تفتح آفاقا جديدة للعمل**، خاصة بالنظر إلى أن نسبة الإناث عن الثلث من العاملين في المجال الزراعي. **وينبغي أيضا إزالة التمييز الموجود في المناهج المدرسية على أساس النوع الاجتماعي**. كما أشار تقرير التنمية البشرية لعام 2002 إلى ضرورة تقوية بعد النوع الاجتماعي وإلى وجود تمييز بين الجنسين في الخطاب والمضمون، فتستخدم المصطلحات الذكورية أكثر من الأنثوية وتستمر الصور والتعبيرات والقصص النمطية والتقليدية عن المرأة.

وتشير بيانات وزارة التربية والتعليم لعام 2007 حول توزيع الطلبة المسجلين في مؤسسات التعليم العالي الفلسطيني حسب البرنامج للعام 2006/ 2007 إلى **زيادة عدد الطالبات** مقابل الذكور **في مؤسسات التعليم العالي بشكل عام**. ولكن لدى فحص التخصصات التي تتمركز فيها الفتيات، **يظهر ارتفاع نسبتهن في التربية والعلوم الاجتماعية والإنسانية، وهي تخصصات تقليدية تشكل امتدادا للأدوار الإنجابية للمرأة في المجتمع، ولا تساهم في إدماجها في فرص العمل غير التقليدية أو في المجالات التي من الممكن أن تفتح لها مجالات العمل الاقتصادية**. وهذا يفسر نسبة البطالة العالية لدى النساء اللواتي لديهن سنوات تعليم تزيد عن 13 سنة. وتنخفض نسبة النساء في التعليم المهني الزراعي على الرغم من وجود نسبة عالية من النساء العاملات في قطاع الزراعة. أما بالنسبة إلى الذكور، فإنهم يتركزون في العلوم الاجتماعية والأعمال التجارية والقانون، يليها التربية والعلوم والهندسة والتصنيع على التوالي، مما يوسع من فرصهم في سوق العمل (وزارة التربية والتعليم العالي، 2007).

وبالرغم من أن البيانات تظهر أن الالتحاق في التعليم لكلا الجنسين متقارب، **تظهر الفروق في الالتحاق بالدراسات العليا (الدكتوراه والماجستير)**. فقد بلغت نسبة الذكور من حملة البكالوريوس فأعلى 10% بينما كانت هذه النسبة 6.7% بين الإناث، ولكن هذه الفجوة الآن أقل مما كانت عليه سابقا (الجهاز المركزي للإحصاء، 2008). **وهناك نسب ضئيلة من النساء الحاصلات على درجة الدكتوراه، خاصة من سكان الريف والمخيمات**. ففي مدن فلسطين، هناك 1811 من الرجال الذين يحملون درجة الدكتوراه مقابل 225 من الإناث، وهناك 4601 من الرجال الذين يحملون درجة الماجستير، مقابل 1748 من الإناث. أما في الريف، فإن عدد الرجال الذين يحملون درجة الدكتوراه 293، مقابل 22 من الإناث، وعدد الرجال الذين يحملون درجة الماجستير 1248، مقابل 252 من الإناث. وفي المخيمات، بلغ عدد الرجال الذين يحملون درجة الدكتوراه 35، مقابل 2 من الإناث، وعدد الرجال الذين يحملون درجة الماجستير 158، مقابل 52 من الإناث.[4] تشير هذه الفروقات إلى الحاجة إلى تبني سياسة تساهم في زيادة المنح الدراسية المخصصة للنساء للحصول على الشهادات العليا، وخاصة شهادة الدكتوراه، وتوفير الحوافز لتشجيع النساء على ذلك دون ربط هذه الحوافز بسن معين.

المرأة و والأمية: لا تزال معدلات معرفة القراءة والكتابة أعلى منها في المناطق الحضرية عنها في الريف والمخيمات وفي الضفة الغربية عنها في غزة للفئة العمرية (15-34). وبلغت نسبة الأمية بين النساء الفلسطينيات 9.5% في عام 2007، ونسبة الأمية بين الرجال 2.8%، وتبلغ حدتها في الفئة العمرية 45 سنة فما فوق لتصل إلى ما يقرب من نصف النساء، بينما لا تزيد هذه النسبة عن 25% للرجال.[5]

بلغ عدد الأميين من الذكور والإناث في الضفة الغربية للأفراد من عمر 10 سنوات فأكثر 92.324 أمي وأمية من أصل 1.603.423، حيث بلغ معدل الأمية بين الذكور 2.5% من مجموع الذكور، و1.2% من مجموع سكان الحضر. في حين بلغ معدل الأمية في صفوف النساء 7.6% من مجموع النساء، و3.7% من مجموع سكان الحضر. وتشير البيانات إلى أن نسب الأمية ما زالت مرتفعة، على الرغم من أن الوضع العام يشير إلى الانخفاض. أما في الريف، فتبلغ نسبة الأمية 7.4%، حيث بلغت في صفوف الذكور 3.3%، وبلغت نسبة أمية الذكور من مجموع سكان الريف 1.6%، في حين بلغت نسبة الأمية في صفوف النساء 11.7% و5.7% من مجموع سكان الريف. أما في المخيمات، فقد بلغت نسبة الأمية للذكور 3.1% من مجموع الذكور، و1.5% من مجموع سكان المخيمات، في حين بلغت نسبة الأمية في صفوف الإناث 8.8% من مجموع الإناث، و4.4% من مجموع سكان المخيمات.

تبين هذه البيانات أن الأمية في الريف هي الأعلى مقارنة مع الحضر والمخيم، وهذا يعود لأسباب عديدة، **لعل أهمها قرب المخيمات من المدينة والذي ساهم في أن تتأثر ثقافة المخيم بثقافة الحضر، إضافة إلى سهولة المواصلات فيها وتوفر البنية التحتية كالمدارس**. وفيما أن البيانات تشير إلى أن معدلات الأمية لا تزال مرتفعة، إلا أنها في واقع الأمر تسير نحو الانخفاض.[6]

مشاركة النساء في الهيئات التدريسية على مختلف مستويات التعليم: تكاد النساء يتواجدن بصورة شبه مطلقة في التعليم ما قبل المدرسي، **وتتدنى نسبتهن كلما ارتفع مستوى التعليم بالرغم من بعض التحسن**، حيث شكلت النساء 55.4% من مجموع أعضاء الهيئات التدريسية في المدارس عام 2007/2008. أما في التعليم العالي فشكلت النساء 27% من أعضاء هيئات التدريس في كليات المجتمع و15.9% من أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات عام 2006/2007.

[4] الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2008.
[5] وزارة التربية والتعليم العالي، 2007.
[6] وزارة التربية والتعليم العالي، 2007.

واقع المرأة الفلسطينية الصحي

الصحة الإنجابية: ورد تعريف الصحة الإنجابية في الوثيقة الصادرة عن المؤتمر الدولي للسكان والتنمية أنها "حالة رفاه كامل بدنيا وعقليا واجتماعيا في جميع الأمور المتعلقة بالجهاز التناسلي ووظائفه وعملياته، وليست مجرد السلامة من المرض أو الإعاقة. لذلك تعني الصحة الإنجابية قدرة الناس على التمتع بحياة جنسية مرضية ومأمونة وقدرتهم على الإنجاب، وحريتهم في تقرير الإنجاب وموعده. ويشتمل هذا الشرط الأخير ضمنا على حق الرجل والمرأة في معرفة استخدام وسائل تنظيم الأسرة المأمونة والفعالة والميسورة والمقبولة في نظرهم وأساليب تنظيم الخصوبة التي يختارانها والتي لا تتعارض مع القانون، وعلى الحق في الحصول على خدمات الرعاية الصحية المناسبة التي تمكن المرأة من أن تختار بأمان فترة الحمل والولادة وتهيئ للزوجين أفضل الفرص لإنجاب وليد متمتع بالصحة". وتشمل الصحة الإنجابية تنظيم الأسرة، والأمومة الآمنة، والأمراض التي لها علاقة بالجهاز التناسلي.

تعتبر الضفة الغربية وقطاع غزة ثاني أعلى نسبة خصوبة في الشرق الأوسط، حيث بلغ معدل المواليد للمرأة الواحدة 4.6 في سنة 2007 مع العلم أنها كانت 5.1 في سنة 2000. وحسب الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني فإن 6.9% فقط من النساء الفلسطينيات يقررن عدد الأطفال الذين يرغبن بإنجابهن (الجهاز المركزي للإحصاء، 2007). كما أفاد تقرير الأهداف الإنمائية للألفية، 2007، بأن حوالي 99% من الولادات جرت تحت إشراف طبي سنة 2006، وأن معدل الولادات لدى المراهقات في سنة 2005 وصل إلى 59.8%، بواقع 55.2% في الضفة الغربية و67.4% في قطاع غزة، حيث أن 39% من النساء الفلسطينيات يتزوجن بعمر أقل من 19 سنة، مما يعرضهن لمخاطر الحمل والولادة والإجهاض في عمر مبكر (جذور، 2009).

ويفاد بأن جميع النساء الحوامل تقريباً يحصلن على الرعاية الصحية أثناء الحمل (99.2%) حسب الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (**مسح الأسرة، 2006**). إلا أنه يلاحظ انخفاض **نسبة النساء اللواتي حصلن على رعاية نفاسية في فلسطين (30%)**، وهي نسبة **متدنية تشير إلى عدم الوعي لدى النساء بأهمية الحصول على خدمات الرعاية النفاسية، وعدم قيام الأطباء بإعلام النساء بضرورة مراجعة المرافق الصحية للحصول على الرعاية النفاسية، وإلى العادات والتقاليد التي لا تسمح بحرية حركة المرأة خلال ستة أسابيع من الولادة.**

وأظهر تقرير للأونروا أن نسبة الأنيميا كانت 35.6% بين الحوامل من النساء اللاجئات في غزة، و45.7% بين النساء المرضعات اللواتي يراجعن عيادات وكالة الغوث (جذور، 2009). وكانت نسبة النساء اللواتي يعتمدن الرضاعة الطبيعية لغاية 4 شهور قد بلغت 33.3% عام 2007 (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2007).

وقد أوضحت بيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني أن نسبة الولادات التي تمت بعمليات قيصرية قد بلغت 15% من مجموع الولادات الكلي، وكانت أعلى نسبة في محافظة أريحا والأغوار، حيث سجلت نسبة مقدارها 26.3%، ثم 19.5% في شمال غزة، أي بنسبة أعلى من الحد الأقصى الذي توصي به منظمة الصحة العالمية وهو 15%. ويلاحظ ازدياد هذه النسبة في أمكنة تقل بها الحواجز الإسرائيلية، مما يشير إلى أن ارتفاع نسبة العمليات القيصرية في هذه المحافظات يرجع إلى الإجراءات المتبعة في الجراحة النسائية وفي إدارة عملية الولادة، ولهذا علاقة بالتقسيم الوظيفي القائم على أساس النوع في مجال القرار الجراحي.

أما نسبة النساء المتزوجات حالياً واللواتي يستخدمن وسيلة من وسائل تنظيم الأسرة فقد بلغت 50,6%، بواقع 55.1% في الضفة الغربية و43.0% في قطاع غزة. أما عيادات تنظيم الأسرة فقد ارتفع عددها من 102 في سنة 1997 إلى 197 في سنة 2003 (44 مركزاً في غزة و153 في الضفة الغربية). ويشار إلى أن وزارة الصحة الفلسطينية مسؤولة عن 44% من هذه العيادات (جذور، 2009).

تقدم وزارة الصحة فحوصا مخبرية ومتابعة مجانية في عياداتها للمؤمنات صحيا وغير المؤمنات، وتتابع المرأة أثناء الحمل وبعده بمدة 42 يوما، كما تعطي المقويات من الحديد وغيره. **ولكن هنالك حاجة إلى التركيز على كيفية إعطاء الاستشارات الطبية لدى مقدميها.**

وتتوفر في المراكز الصحية الإنجابية التابعة لوزارة الصحة إمكانية الفحص المبكر لسرطان الثدي، والتي تقدم مجانا أو يتم شراؤها من المنظمات غير الحكومية في حال عدم توفرها. علما بأن هناك عددا من هذه الأجهزة التي بحاجة إلى تصليح. أما علاج حالات السرطان فيتم شراء هذه الخدمة من مستشفى المطلع في القدس، ولكن ذلك يترتب عليه الحصول على تصاريح العبور إلى القدس، وبالتالي يتم حرمان **عدد** كبير من تلقي هذه الخدمات الصحية. إن **ذلك يستوجب إنشاء**

مشفى مركزي لعلاج جميع حالات السرطان التي تصيب الرجال والنساء في الضفة الغربية وغزة وتأهيل عدد من المتخصصين لعلاج هذا المرض. ولكن إلى حين أن يتم ذلك، ينبغي العمل على دعم وتطوير كل من مستشفى المطلع في القدس والشفاء في غزة من أجل أن يستطيعا تلبية الحاجات الوطنية لعلاج مرض السرطان. وتجدر الإشارة إلى أن هناك 70 حالة وفاة نتيجة سرطان الثدي في الضفة الغربية قد تم تسجيلها في عام 2007/2008، منها 16 حالة في سن الإنجاب، وهناك 16 حالة وفاة نتيجة لسرطان الرحم و6 حالات نتيجة لسرطان المبيض. وليس هناك معلومات عن قطاع غزة، ولكن يلاحظ إصابة عدد من النساء صغيرات السن نسبيا بهذا المرض.

أثر الاحتلال على وضع النساء الصحي: إن الحواجز الإسرائيلية وجدار العزل العنصري تؤثر بشكل كبير على وصول النساء إلى المراكز الصحية والمستشفيات، إذ أنجبت 68 امرأة أطفالهن على الحواجز الإسرائيلية وأدى ذلك إلى إجهاض 35 جنينا ووفاة 5 نساء. **إضافة إلى ذلك، فإن 10% من النساء الحوامل يقضين من ساعتين إلى أربع ساعات قبل الوصول إلى المراكز الصحية أو المستشفيات و6% يقضين أكثر من أربع ساعات حتى يستطعن الوصول إلى المراكز الصحية والمستشفيات (الأهداف الإنمائية للألفية:** تقرير إحصائي، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2009).

تمثيل النساء في المؤسسات الصحية الفلسطينية: إن أهم الفجوات الموجودة في هيكلية النظام الصحي والتي تحتاج إلى تعديل تشمل عدم وجود نساء في مواقع صنع القرار في مؤسسات الصحة الحكومية، حيث تشكل **نسبة النساء اللاتي يشغلن منصب مديرة مستشفى 4% فقط، في حين تزيد هذه النسبة في منصب مديرة صحة في وزارة الصحة الفلسطينية إلى 12%. ويلاحظ أيضاً تزايد نسب تمثيل النساء** بشكل لافت **في المراتب الفنية والإشرافية الأدنى**، حيث تصل هذه النسبة إلى 37% و46% لوظائف مثل رئيسة قسم ورئيسة شعبة في المستشفيات على التوالي، وإلى 65% لوظائف مثل مديرة شؤون التمريض في مديرية الصحة. وحسب إحصائيات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني لسنة 2007، يوجد في الضفة الغربية 6389 طبيبا عاما منهم 823 امرأة، ومن بين 1033 متخصصا توجد 63 امرأة فقط، وهناك 28 أخصائية نسائية في الضفة الغربية وقطاع غزة، و466 قابلة قانونية، و4355 ممرضة مقابل 3590 ممرضا.

تمثيل النساء في السياسات الصحية: يوجد غياب للسياسات الصحية الحساسة للنوع الاجتماعي في فلسطين. وبالنظر إلى قوانين الصحة فهي تعتبر محايدة بالنسبة للنوع الاجتماعي، **فيما عدا البنود المتعلقة بالأمومة والطفولة وقوانين الصحة العامة التي تعبر عن دور المرأة الإنجابي.** إضافة، يتم ربط صحة المرأة بالصحة الإنجابية، بينما تهمل الجوانب النفسية والصحية الأخرى للنساء. ولا تتبنى الإستراتيجية الوطنية للنهوض بوضع المرأة الفلسطينية منظور الصحة الشامل ومعالجة القضايا والحقوق الصحية للمرأة في جميع مراحل دورة حياتها، كما أنها لا تعالج القضايا الصحية للفئات المهمشة مثل المرأة في المناطق النائية والمرأة المعاقة، ولا تركز على صحة الطفلة وصحة المراهقة، ولا تعطي المرأة حق الإجهاض حتى في حالات الاغتصاب. بالإضافة إلى ذلك، **فإن السياسات الصحيوة الفلسطينية تخفق في دمج الاحتياجات الصحية العقلية لدى النساء، بما يشمل الأبحاث والمسوح والخدمات.** ويعود الشح في توفير الخدمات النفسية للنساء إلى عدم توفر ذوي الاختصاص الكافي، ويشمل ذلك أيضا أمراض الصحة العقلية. وتتداخل في هذه الاحتياجات المعتقدات والتقاليد التي تعيب على المرأة أو الرجل اللجوء إلى العلاج في هذه المجالات. يجب تحسين السياسات الصحية لتصبح أكثر حساسية للنوع الاجتماعي.

التوعية الصحية للنساء: هناك ضعف في برامج التوعية الصحية للنساء تحديداً فيما يخص بعض الأمراض مثل سرطان الثدي وعنق الرحم. فقد أظهرت بيانات المسح الصحي انخفاض نسبة اهتمام النساء بإجراء الفحص المبكر لسرطان الثدي وعنق الرحم، حيث بلغت نسبة النساء ممن قمن بفحص عنق الرحم مرة على الأقل خلال السنوات الثلاث السابقة للمسح 20.4% من النساء في الضفة الغربية و27.1% في غزة (الجهاز المركزي للإحصاء، 2007). كما تشير بيانات الجهاز المركزي للإحصاء إلى انخفاض نسبة النساء اللواتي يجرين الفحص الذاتي لسرطان الثدي. ويعود ذلك إلى قلة الوعي لدى النساء بالمخاطر المترتبة على عدم إجراء هذه الفحوصات. **علما بأن السبب الرئيسي للوفيات الناجمة عن الأمراض السرطانية بين النساء في فلسطين** يعود بالأساس إلى سرطان الثدي. لذا ينبغي أن يتم تحسين برامج التوعية الصحية الموجهة للنساء بخصوص قضايا الصحة الجنسية والإنجابية، إلى جانب تعزيز الوقاية من الأمراض التي تصيب النساء، مثل سرطان الثدي وسرطان عنق الرحم وترقق العظام.

فجوات أخرى في النظام الصحي الفلسطيني: من **الفجوات الأخرى في النظام الصحي الفلسطيني أنه لا توجد مؤشرات على أساس الجنس.** كما لا توجد مراكز صحية في جميع المناطق، خاصة المناطق التي تقطع أوصالها الحواجز والعراقيل الإسرائيلية، مما يعني أن وزارة الصحة تقوم باستمرار بتغيير الخطط حسب الطوارئ المستجدة. ونتيجة نقص المراكز، يشكو عدد كبير من النساء من بعد المراكز الصحية عن مكان سكنهن، مما يؤثر على مراجعتهن المنتظمة للمراكز الصحية.

النساء الفلسطينيات والإعاقة: إن نسبة الإعاقة في الضفة الغربية، بما لا يشمل القدس الشرقية، حسب الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني لعام 2007 بلغت 5.3% من السكان. ولا يوجد لدى جهاز الإحصاء الفلسطيني ما يشير إلى نسب الإعاقة في غزة. وبلغ عدد ذوي الإعاقة في الضفة 107785 منهم 55557 من الذكور و52228 من الإناث. ويشير جهاز الإحصاء المركزي إلى أن 30.6% من مجموع المعاقين أميين/أميات و34.1% التحقوا بالمدارس وتسربوا منها، وفقط 15.4% التحقوا بالمدارس وتخرجوا منها. وهناك 23% منهم ممن لم يتزوجوا و20.1% موظفين و14.7% طلبة. إن 45.5% فقط من ذوي الإعاقة مشمولون بالتأمين الصحي و13.1% مشمولون بالتأمين الصحي الذي توفره وكالة الغوث - الأونروا. وهناك أكثر من 70% ممن يستفيدون من مراكز التأهيل. ويفيد تقرير جهاز الإحصاء المركزي لعام 2008 حول المرأة والرجل في فلسطين بأنه **بالرغم من الموقف الايجابي لوزارة التربية والتعليم في تمكين ذوي الاحتياجات الخاصة، إلا أن بعض المعيقات ترتبط بالأهل، خاصة حين يصيب العجز الإناث، إذ يتسبب الخجل الاجتماعي في عدم التحاقهن بالمدرسة**. وهناك عامل بنيوي أيضا يرتبط بعدم توفر البنية التحتية والتجهيزات اللازمة لتلبية الاحتياجات، حيث تم في عامي 2004/2005 إجراء تحسينات على 523 مدرسة فقط من بين 1677، بسبب نقص الميزانيات. ويبدو أن الوزارة تركز كأولوية على العجز الجسدي، ولم تستطع بعد التعاطي مع العجز الذهني والنفسي لما يتطلبه ذلك من جهد متخصص لم تستطع تلبيته.

الوضع الاقتصادي للمرأة الفلسطينية

المرأة وسوق العمل: تعتبر مشاركة المرأة في سوق العمل منخفضة مقارنة مع الدول المجاورة، على الرغم من التحسن الملحوظ الذي طرأ على هذه النسبة في الأعوام 2006/2007. فقد وصلت نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة 12.8% عام 2004، و15.7% عام 2007 مقابل 67.7% لدى الذكور. وترتفع نسبة المشاركة لدى الإناث في الريف، حيث بلغت 20.4%، ويعود ذلك إلى عملهن في الزراعة. وتنخفض النسبة لدى فئة الشباب 15-24 سنة لتصل إلى 44.2% للذكور و8.2% للإناث (الجهاز المركزي للإحصاء، 2008). **وتشير** البيانات أعلاه إلى انخفاض مشاركة المرأة في سوق العمل مقارنة مع الذكور. من هنا يمكن القول، أن الذكور يشكلون الغالبية العظمى من المشاركين في العمل. **كما تشير البيانات إلى الفجوة الواسعة في مشاركة كل من الرجال والنساء في القوى العاملة لصالح كلا الجنسين في الضفة الغربية عنها في قطاع غزة عام 2008 (الجهاز المركزي للإحصاء، 2008)، وهذا يرجع إلى ظروف الواقع الاقتصادي المتردي في قطاع غزة**. كما ينخفض معدل مشاركة المرأة في القوى العاملة مقارنة بالذكور مع ارتفاع سنوات الدراسة، وخاصة الحاصلات على 13 سنة فأكثر، حيث بلغت النسبة 42.8% للنساء، بينما بلغت 66.6% للذكور (الجهاز المركزي للإحصاء، 2008).

وإذا ما أمعنا النظر في البيانات الإحصائية للعام 2008، نجد أن **نسبة النساء داخل القوى العاملة ترتفع للفئة العمرية ما بين سن 25-54 سنة، لتبلغ أعلى نسبة لها عند 23.3% للفئة العمرية 35-44 سنة**. وتتدنى النسبة للنساء داخل القوى العاملة عند الفئة العمرية 15-24 سنة، وهذا يتناسب مع دور المرأة الإنجابي والزواج المبكر والدراسة. كما يلاحظ أن نسبة النساء خارج القوى العاملة تعتبر أعلى منها لدى الذكور، وترتفع لدى كلا الجنسين عند الفئة العمرية 15-24 سنة، **ويرجع ذلك إلى أعمال المنزل تليها الدراسة. ومن هنا تعتبر أعمال المنزل من المحددات الرئيسية لدخول أو عدم دخول المرأة إلى سوق العمل** (الجهاز المركزي للإحصاء، 2008)، مما يتطلب احتسابها في الاقتصاد الرسمي ورسم سياسات تساعد على تقسيم العمل ما بين الجنسين.

يرجع **انخفاض مشاركة النساء في قوة العمل** إلى استخدام **مقاييس معيارية في المسوحات الرسمية التقليدية لا تحسب معظم الأعمال التي تقوم بها النساء، واستخدام مفهوم للعمل يتجاهل أنواع النشاطات الاقتصادية التي تشارك بها النساء، كما يعود لضعف تواجد المرأة في قطاع التصنيع وتركزها في القطاع الزراعي (حمامي، 1995)**، وإلى التشوهات والاختلالات في البنية الاقتصادية، والناجمة عن السياسات والممارسات الإسرائيلية في الأراضي الفلسطينية، والعادات والتقاليد التي تدفع الرجل إلى العمل وكسب الرزق، في حين ينحصر دور المرأة في الاعتناء بشؤون البيت وتربية الأطفال (سهى كنعان، 2009)، وإلى واقع أن المجتمع الفلسطيني مجتمع فتي، يقع فيه حوالي نصف السكان تحت سن الخامسة عشرة، فلا يعتبرون ضمن القوى العاملة حسب مفهوم الناشطين اقتصاديا، فضلا عن أن الفئة العمرية فوق 55 سنة يعانون من ضآلة المشاركة. كما أن ضعف التدريب المهني والتقني وضعف التحاق الطالبات فيه يعتبر أحد أسباب انخفاض مشاركة المرأة في القوى العاملة **(سهى كنعان، 2009)**. كما أشار تقرير البنك الدولي 1995 إلى أن ارتفاع الخصوبة في الأراضي الفلسطينية وضعف قدرة الاقتصاد الفلسطيني على توليد فرص العمل يعتبران من الأسباب التي تساهم في خفض مشاركة المرأة في سوق العمل. أيضا يعود هذا الانخفاض إلى أن **سياسات التوظيف غير الداعمة للأمومة منتشرة في فلسطين (سامية البطمة، 2007)**. ولا يمكن إغفال النظرة المجتمعية لدور المرأة في المجتمع، **وانخفاض معدل الأجر اليومي للنساء مقابل الذكور لنفس العمل** الذي لا يشجع بعض النساء على البحث عن فرص عمل، حيث يقدر أن الأجر اليومي بلغ 72 شيكلا للمرأة و85 للرجل عام 2007. وتعتبر الفجوات في **قانون العمل وعدم توفر شروط العمل اللائق** من العوامل التي تساهم في خفض مشاركة المرأة في سوق العمل (منظمة العمل الدولية، 2008).

أما البطالة لدى الإناث، فقد شكلت ما نسبته 23.8%، في حين شكلت 26.5% لدى الذكور في العام 2008. وتتسع الفجوة ما بين الإناث لتصل في قطاع غزة إلى 42.8% مقابل 16.7% في الضفة الغربية، بينما في حالة الذكور وصلت النسبة إلى 19.5% في الضفة الغربية و40.2% في قطاع غزة (الجهاز المركزي للإحصاء، 2008). وقد سجلت محافظة الخليل النسبة الأعلى للبطالة من بين محافظات الضفة يليها محافظة قلقيلية، في حين سجلت محافظة أريحا والأغوار أدنى معدل بطالة بين محافظات الضفة الغربية، أما في قطاع غزة

فاحتلت محافظة خانيونس أعلى معدل للبطالة، يليها محافظة رفح ومدينة غزة على التوالي (الجهاز المركزي للإحصاء، 2009).

إن نسبة البطالة الأعلى لدى كل من الذكور والإناث تركزت في الفئة العمرية ما بين 24-15 سنة (وهي الفئة الشابة)، حيث تبلغ النسبة 34% لدى الذكور و42.5% لدى الإناث. تليها مباشرة الفئة العمرية 34-25 سنة، حيث بلغت لدى الإناث 22.1% و19.8% لدى الذكور لنفس الفئة العمرية (الجهاز المركزي للإحصاء، 2008).

كما أن أدنى معدل بطالة بين الإناث سُجل بين اللواتي لم ينهين أي سنة دراسية حيث بلغ 2.7%، بينما سجل أعلى معدل بطالة بين الإناث اللواتي أنهين 13 سنة دراسية فأكثر، حيث بلغت نسبة البطالة بينهن 37.5%، مقارنة مع 17.3% للذكور. للمقارنة، بلغت أعلى نسبة بطالة بين الذكور للذين لم ينهوا أي سنة دراسية بواقع 32.0% عام 2009 (الجهاز المركزي للإحصاء، 2009). ومن هنا يمكن القول أن العلاقة التي تربط التعليم والبطالة لدى النساء في سوق العمل هي علاقة عكسية، خاصة لدى النساء اللواتي لديهن 13 سنة دراسية فأكثر، وذلك نتيجة غياب سياسات واضحة موجهة تربط ما بين مخرجات التعليم العالي وحاجة سوق العمل. **وبشكل عام، فإن نسبة البطالة تبدأ في الانخفاض تدريجيا مع التقدم بالسن لدى كل من الجنسين، لتصل إلى أدنى نسبة لدى الفئة العمرية 55 سنة فأكثر**، وهذا يتوافق مع كون أن غالبية تلك الفئة تقع خارج القوى العاملة، وأن الفئات العمرية التي تأتي بعد 35 عاما تكون قد استقرت في العمل ولا تعاني من البطالة التي تعاني منها الفئات الشابة. أيضا إن الخبرات والمعارف المتراكمة لدى الفئات الشابة (15-24) تكون أقل من مثيلاتها في الفئات العمرية الأخرى.

شكل الفقر والفقر المدقع عام 2007، وفقا لأنماط الاستهلاك الشهرية الحقيقية للأسر في المناطق الفلسطينية، 30.3% و8.3% على التوالي، وبلغ في قطاع غزة 51.8% و35%، مقابل 19.1% و9.7% في الضفة الغربية. وتزداد نسبة الفقر بازدياد عدد أفراد الأسرة، فقد بلغت أعلى نسبة فقر 58.5% للعائلات اللاتي يبلغ عدد أفرادها 10 فأكثر، وتقل نسبة الفقر لتصل إلى 18% للأسر التي يبلغ عدد أفرادها 3-2. أما نسبة الفقر والفقر المدقع حسب رب الأسرة فقد بلغت 32.8% و21.3% للاسر التي يرأسها ذكور، مقابل 33.9% و19% للأسر التي تراسها إناث (الجهاز المركزي للإحصاء، 2008).

ويعزى الفقر بين النساء إلى سياسات الاحتلال وتأثيرها على الاقتصاد الوطني، وانخفاض مشاركة المرأة في سوق العمل وارتفاع البطالة في صفوف النساء. كما أن النساء أقل ملكية من الرجال للأراضي والعقارات، إذ بلغت نسبة النساء اللواتي يملكن أراض أو حصة منها 5%، بينما بلغت النسبة بين الرجال 24%، وكانت نسبة النساء اللواتي يملكن بيتا أو عقارا 7%، مقابل 57% للرجال، مما يسلط الضوء على قضية الإرث، وكيف أن النساء لا يأخذن حصتهن من الإرث، وهذه تعتبر معضلة ثقافية أكثر منها قانونية.

من جانب أخر، تعاني النساء من الفصل الأفقي والعمودي في سوق العمل، حيث يتركز عمل النساء في قطاعي الخدمات والزراعة بشكل أكبر من باقي القطاعات الإنتاجية الأخرى، ويشغلن المستويات الدنيا من الوظائف. ففي سنة 2007، عملت 46.2% من النساء في قطاعي الخدمات والزراعة، و36% في الصيدلة، في حين بلغت النسبة في قطاع التعدين والمحاجر 9.5%. ويلاحظ تقريبا غياب النساء بشكل ملحوظ عن قطاع البناء والتشييد وقطاع النقل والتخزين والاتصالات. بالمقابل، يتمركز الذكور في جميع القطاعات بنسب متفاوتة وبشكل أكثر توازنا من النساء، حيث يستوعب قطاع الخدمات 33.2% منهم والتجارة والمطاعم 22.3% والتعدين والمحاجر 13.3% والبناء والتشييد 13.5% والنقل والتخزين والاتصالات 6.9%. ومن هنا، يمكن القول أن النساء لا يتركزن في القطاعات بشكل متوازن كما الرجال، وهذا يتوافق مع النظرة المجتمعية لدورهن في المجال العام والخاص (الجهاز المركزي للإحصاء، 2008).

أما فيما يتعلق بالتوزيع المهني للنساء العاملات، فنجد أن 40.5% منهن يتواجدن في مهن الفنيين والكتبة والمتخصصين المساعدين، تليها فئة العاملات المهرة في الزراعة والصيد، حيث بلغت النسبة 35.5%. بالمقابل فإن الرجال يتوزعون بشكل أكبر من النساء على المهن الأخرى (الجهاز المركزي للإحصاء، 2008). وبشكل عام، يلاحظ توجه النساء نحو المهن التي لا تحتاج إلى مجهود جسدي، وتكون ذات طابع إداري أو فني ويشترط فيمن يشغل مثل هذه المهن أن يكون أنهى مستوى تعليمي مناسب. من جهة أخرى فإن الرجال يتوزعون على المهن المختلفة التي قد لا تتطلب مؤهلا علميا بقدر ما تحتاج إلى مجهود جسدي أكبر، كالأعمال الحرفية والصناعية الميدانية والإنشاءات (سهى كنعان، 2009).

تشير دراسة منظمة العمل الدولية حول العمل غير المحمي في الضفة الغربية وقطاع غزة إلى أن "مسار العمل الفلسطيني اللانظامي بحسب التعريف الموسع يشهد انحدارا ضئيلا إنما مستمرا منذ العام 2000. **وتؤكد الأرقام المتعلقة بمختلف الفئات العاملة المذكورة تباين علاقات العمل بحسب الجنس، إذ تشير إلى أن النسب المئوية للذكور أعلى منها للإناث في كل من العاملين النظاميين واللانظاميين**. فبحسب التعريف الموسع، يتسم باللانظامية 60% من مجموع العاملات الإناث، بالمقارنة مع 16% فقط من مجموع العمال الذكور، ويبرز ذلك حقيقة **أن النساء يقمن بمجمل أنشطة العناية بلا أجر من دون أن يحتسبن كعاملات في الإحصاءات الرسمية**. إضافة إلى ذلك فان العمل اللانظامي يتراجع مع تقدم الرجال في السن، بينما يرتفع لدى تقدم النساء في السن، غالبا نتيجة دورهن في الإنجاب والعناية" (منظمة العمل الدولية، 2008).

الآليات الوطنية الداعمة لحقوق المواطنة والنوع الاجتماعي

الآليات الوطنية الداعمة لحقوق المواطنة والنوع الاجتماعي

المنظمات غير الحكومية الفلسطينية وعلاقتها بالنوع الاجتماعي

تعتبر قضية المرأة قضية محورية في الوصول إلى تنمية عادلة وشاملة، يشارك فيها جميع شرائح وأفراد المجتمع على قدم المساواة لا التمييز، في ظل بيئة مناسبة يسودها القانون، والتعددية، وتحترم القيم والحقوق الإنسانية وتصون كرامة الفرد.

وعلى الرغم من التاريخ النضالي الطويل للمرأة الفلسطينية جنبا إلى جنب مع الرجل، وتبنيها لقضايا المجتمع بشكل عام، والمرأة بشكل خاص، منذ بدء المقاومة الفلسطينية ضد الاحتلال الإسرائيلي، من اجل إرجاع الحق المسلوب إلى أهلة وإقامة الدولة الفلسطينية وعاصمتها القدس الشريف، إلا أنها لا تزال تسعى وراء حقوقها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والقانونية لأسباب متعددة.

ففي عام 1929، عقد أول مؤتمر نسائي فلسطيني في مدينة القدس، وشكلت فيه لجنة تنفيذية، سميت "اللجنة التنفيذية لجمعية السيدات العربيات"، وتم تأسيس "الاتحاد النسائي العربي" في كل من القدس ونابلس. وفي عام 1948، نشطت المؤسسات النسوية في توفير دور للأيتام، وإغاثة الأسر المنكوبة من خلال تقديم الغذاء والمسكن والماء والملبس. أيضا تم تأسيس تنظيم شعبي نسائي تحت شعار "الاتحاد العام للمرأة الفلسطينية" عام 1965، **يهدف إلى تنظيم الوضع الاجتماعي والسياسي بين صفوف النساء في الوطن المحتل (إسماعيل، 2002)**. كما بلغ عدد الجمعيات النسائية التي تعمل في المجال الخيري والإغاثة النسائية آنذاك 68 جمعية حتى نهاية عام 1967. وشكل قرار الفصائل الفلسطينية عام 1978 تشكيل الأطر النسوية نقلة نوعية من أجل تأطير النساء عبر الأحزاب السياسية.

أشارت دراسة تعداد المنظمات غير الحكومية في الضفة والقطاع عام 2007 إلى زيادة عدد المنظمات غير الحكومية في العام 2007 بنسبة 61.5%، والتي بلغ عددها 1495، عن العام 2000، حين كان عددها 926. بلغت منها نسبة المنظمات العاملة في المجال الخيري والأندية 70.9%، وهي تحظى بنصيب الأسد من المنظمات غير الحكومية الفلسطينية، وكانت 9.4% منظمات تنموية، و7.9% منظمات ثقافية، و4.5% في مجال التدريب وإعادة التدريب والتأهيل، وشكلت الجمعيات التعاونية 3.2%، والمنظمات الإغاثية 1%، والمنظمات البحثية 1.4%، والمنظمات الحقوقية 1.7%، فيما أن 0.1% كانت منظمات لا ينطبق عليها التصنيف السابق.

أظهرت نتائج التعداد لعام 2007 أن نسبة المنظمات التي يشتمل برنامجها على برامج ثقافية وعلمية وأدبية بلغت 44%، وأن 27% من المنظمات تقدم برامج تعليمية وتربوية، في حين تقدم 39% مساعدات خيرية، وعلى صعيد الأنشطة الشبابية والرياضية بلغت نسبتها 27%، وبلغت نسبة الأنشطة الدعاوية 10% (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2008).

أما البرامج الخاصة بقضايا المرأة، فقد ارتفعت نسبة المنظمات التي تقدمها من 17% عام 2000 إلى 26% عام 2007، وارتفعت من 150 إلى 363 برنامجا. وبشكل عام، فإن برامج المرأة والإغاثة والمساعدات الاجتماعية والأنشطة الدعاوية شهدت ارتفاعا كبيرا مقارنة مع البرامج الأخرى. أما بخصوص برامج المرأة، فإن نسبة المنظمات التي تنفذها بشكل ثانوي ترتفع بشكل كبير عن المنظمات التي تعتبرها برامجها الأساسية، وقد يعود ذلك إلى إضافة هذه البرامج إلى برامج المؤسسات القائمة سابقا. إذ تشير البيانات إلى ارتفاع عدد ونسبة المنظمات التي تعتبر أن هدف تمكين المرأة من خلال التثقيف والإقراض والبحوث ودورات النوع الاجتماعي وتقديم الخدمات النسوية هو هدف ثانوي، حيث بلغ عددها 490 منظمة، ونسبتها 35.5%. أما عدد المنظمات التي تعتبر أن هدف تمكين المرأة بمثابة هدف رئيسي لديها فقد بلغ 121 منظمة ونسبتها 8.8% (ماس، 2008).

وتشير الدراسة السابقة، إلى معاناة المنظمات من عدد من القيود في عملها: كقيود الممولين، وقيود سلطات الاحتلال، ومن ثم قيود المجتمع المحلي، وقيود أخرى. **وكانت احتياجات المنظمات غير الحكومية مرتبة حسب الأولوية كالتالي: 95.6% من هذه المنظمات أشارت إلى حشد التمويل، و89% إلى أجهزة وتقنيات، و78.2% إلى علاقات التشبيك، و67.7% إلى تعاون المجتمع المحلي، و50.1% إلى البناء المؤسسي (ماس، 2008)**.

ولا يمكن أن نغفل عن المراكز النسوية في المخيمات والتي تشرف عليها الأونروا، حيث تواجه العديد من التحديات السياسية والاقتصادية ونقص التمويل وتأثير ذلك على الخدمات المقدمة من قبل الأونروا، وضعف البناء المؤسسي. وقد برز عدد من الاحتياجات الأساسية للمرأة اللاجئة في المخيمات من خلال النقاش والتداول مع مجموعة مركزة في ورشة عمل مع وكالة الغوث في شباط 2010، كالتمكين الاجتماعي من خلال التوعية بقضايا النوع الاجتماعي والجوانب الحقوقية للمرأة، والتمكين الصحي والنفسي من خلال توفير الخدمات الصحية النفسية والإنجابية وتوعية النساء بهذه الخدمات، والتمكين الاقتصادي من خلال التوعية وتوفير فرص العمل، وأخيرا تحسين البنية التحتية للمراكز وتزويدها بالمواد الأساسية للمشاريع التشغيلية.

علاقة المؤسسات الحكومية بالنوع الاجتماعي

منذ قيام السلطة الوطنية الفلسطينية، كان لزاما على الحكومة أن تتبنى قضايا النوع الاجتماعي في الجانب الحكومي على كافة المستويات والأصعدة، ابتداء من الإطار القانوني والسياساتي ولغاية المستوى التنفيذي. لذا، **تم إنشاء وزارة شؤون المرأة بقرار من مجلس الوزراء في تشرين الثاني عام 2003، لمأسسة ودمج قضايا النوع الاجتماعي في القطاعات الوطنية المختلفة، وضمان أخذ احتياجات المرأة العملية والإستراتيجية كما احتياجات الرجل بعين الاعتبار في الخطط الوطنية والموازنات، ومتابعة وتقييم تنفيذ البرامج والسياسات الرامية إلى تحسين أوضاع المرأة**، بالتعاون والتنسيق مع الجهات المعنية بقضايا المرأة.

ويظهر هذا جليا في **رسالة الوزارة** التي تسعى إلى "**تأمين إطار قانوني وسياساتي لتحقيق مساواة النوع الاجتماعي من خلال إدماج النوع الاجتماعي، وتمكين المرأة من العمل كشريك أساسي في عملية بناء الدولة الديمقراطية**".

ولتحقيق رسالة **الوزارة**، فقد تم وضع **مجموعة من الأهداف الخاصة** كالتالي:

1. **تطوير الالتزام السياسي الحكومي لتضمين قضايا النوع الاجتماعي والديمقراطية وحقوق الإنسان في سياسات وخطط وبرامج الوزارات المختلفة**، وفي التشريعات والقوانين ذات العلاقة.
2. الربط ما **بين نشاطات الضغط والتأثير** وتطوير السياسات والقوانين.
3. **بناء شبكة علاقات مع المنظمات النسوية الحكومية والدولية** ومنظمات حقوق الإنسان على المستويين الإقليمي والدولي، وتبادل الخبرات معها في مجال تطبيق الاتفاقيات الدولية الخاصة بالمرأة وحقوق الإنسان، وبشكل خاص وثيقة إلغاء كافة أشكال التمييز ضد المرأة وتوفير الدعم والمساندة لها.

ومن أجل ضمان مأسسة ودمج قضايا النوع الاجتماعي في القطاعات المختلفة، كان لا بد من تشكيل **وحدات المرأة داخل الوزارات بقرار من مجلس الوزراء رقم (15/12/09/م.و/ا.ق) لعام 2005. وبتاريخ 28/7/2008، وبطلب من وزارة شؤون المرأة، صدر قرار معدل للقرار السابق رقم (08/65/12/م.و/س.ف) من أجل إلغاء مسميات وحدات المرأة واستبدالها بمسمى وحدات النوع الاجتماعي، وتحديد المهام والمسؤوليات الخاصة بتلك الوحدات وهيكلها التنظيمي**، من أجل مساهمتها ومتابعتها لمأسسة ودمج قضايا النوع الاجتماعي في سياسات وخطط وبرامج الوزارات. **كما تم ترجمة الالتزام الحكومي تجاه قضايا النوع الاجتماعي باستصدار قرار مجلس الوزراء رقم (01/05/13/م.و/س ف) لعام 2009، والخاص بتبني الحكومة والوزارات لموازنات حساسة للنوع الاجتماعي. ولكن لا زالت هنالك فجوة بين قرارات مجلس الوزراء، التي تعكس الإرادة السياسية للحكومة، وتطبيقها**، ولا زالت تلك الوحدات تعاني **من عدد من المشاكل** التي تعيق قدرتها على القيام بمهامها، وأهمها:

- **عدم التزام جميع الوزارات بتنفيذ القرارات**، واعتماد وحدات النوع على هيكلية الوزارة.
- **عدم كفاية الكوادر المخصصة للعمل في الوحدات**، وضعف قدراتها ومهاراتها في مجال الدمج والمأسسة لقضايا النوع الاجتماعي داخل الوزارات.
- **ضعف الموازنات المخصصة لعمل وحدات النوع الاجتماعي**.
- **عدم تمكين موظفي الوحدات من المشاركة في عملية التخطيط، وإعداد الموازنات**.
- الثقافة غير الداعمة والسائدة داخل الوزارات تجاه قضايا النوع الاجتماعي.
- **ضعف التنسيق والتعاون بين وحدات النوع الاجتماعي وبقية الإدارات والوحدات في داخل الوزارات**.
- **غياب قاعدة البيانات** والمعلومات المتكاملة، **والمفصلة حسب النوع الاجتماعي**، وإن وجدت فإنها في الغالب تحتاج إلى تحديث.
- يواجه عمل **وزارة شؤون المرأة ووحدات النوع الاجتماعي** العديد **من التحديات** أهمها:
- سياسات وممارسات الاحتلال، كمصادرة الأراضي، والسيطرة على منابع المياه والحدود، والاستيطان، وتهويد القدس، وإقامة الحواجز وجدار الضم والتوسع، مما يمنع إقامة دولة فلسطينية مستقلة، يتمتع مواطنوها ومواطناتها بحقوق المواطنة الكاملة، وحرية الحركة والتنقل.
- الانقسام الداخلي الفلسطيني، وتأثيره على وحدة الأراضي الفلسطينية، وإمكانية الاتصال والتواصل الجغرافي ما بين مواطنيه، وتأثيره على حقوق المرأة، من خلال تعطيل عمل المجلس التشريعي وعدم القدرة على تعديل القوانين، وممارسة العنف ضدها.
- الثقافة المجتمعية السلبية السائدة تجاه دور المرأة. فالصورة النمطية التقليدية تركز على أن دور المرأة يكمن في المجال الخاص وليس العام، كالإنجاب وتربية الأطفال ورعاية الأسرة.
- الفجوة بين الالتزام الحكومي تجاه قضايا النوع الاجتماعي وترجمته إلى واقع من خلال التطبيق.
- الفهم الخاطئ لقضايا النوع الاجتماعي لدى عدد من الأفراد والمجموعات في المجتمع المحلي.

التخطيط والنوع الاجتماعي

بعيد إنشاء الوزارة عام 2004، تم إعداد أول خطة عمل للوزارة للأعوام 2005-2007، ركزت من خلالها على الأهداف الإستراتيجية التالية: تفعيل المرأة في عملية وضع السياسات ومواقع صنع القرار، والحد من فقر الشابات وخاصة معيلات الأسر، وتشجيع تعليم وتدريب الشابات مهنيا وتقنيا. إلا أن الوزارة قد واجهت مجموعة من الصعوبات في تنفيذها، كان من أهمها القرار الدولي بمقاطعة تمويل الحكومة الفلسطينية، التي أعقبت انتخابات المجلس التشريعي عام 2006، فضلا عن التراجع الملحوظ في أداء الموظفين.

وبعد إجراء مراجعة شاملة للخطة السابقة، وما تم تحقيقه من أهداف، تقرر العمل على الأهداف الإستراتيجية التالية ضمن خطة العمل الوطنية للأعوام 2008-2010: رفع مشاركة المرأة في رسم السياسات وصنع القرار، ورفع مشاركتها في سوق العمل وتقليل وطأة الفقر على النساء، ومحاربة العنف الموجة للنساء.

ولكن **من المآخذ على خطة التنمية والإصلاح 2008-2010، إدراج خطة النوع الاجتماعي تحت القطاع الاجتماعي فقط، وعزله تقريبا عن القطاعات الأخرى، كالقطاع الاقتصادي والبنية التحتية ... الخ**، مما أثر على غياب النوع الاجتماعي بشكل واضح من أهداف وبرامج وموازنات القطاعات المختلفة.

فعند إجراء مراجعة لعدد من السياسات والخطط القطاعية، اتضح غياب النوع الاجتماعي عن تلك السياسات، وتبين أن بعض الخطط القطاعية تعتبر عمياء للنوع الاجتماعي، حيث تغيب عنها وبشكل كامل قضايا النوع الاجتماعي على مستوى تحليل الواقع والرؤية والأهداف والبرامج، كوزارات الاتصالات والمواصلات والداخلية على سبيل المثال لا الحصر. إلا أن هنالك بعض الوزارات التي تراعي في خططها قضايا النوع الاجتماعي على مستوى المبادئ كالعدالة والمساواة بين الجنسين في تقديم الخدمات، وبعضا آخر يراعي قضايا النوع الاجتماعي على مستوى الأهداف الثانوية ويكتفي ببعض البرامج المخصصة للمرأة بشكل حصري، مما ينعكس سلبا على الموازنات المخصصة للنوع الاجتماعي. وبشكل عام، يمكن القول أن الالتزام بمبدأي العدالة والمساواة لم يتم ترجمته إلى أهداف إستراتيجية واضحة للنوع الاجتماعي، أو خطة عمل تدمج احتياجات النوع الاجتماعي العملية والإستراتيجية ضمن برامج هذه الوزارات بشكل شامل وواضح، كوزارة العمل، والصحة، والتربية والتعليم، والشؤون الاجتماعية، والزراعة، ... الخ.

علاقة الوزارة مع الشركاء ذوي العلاقة

تعمل الوزارة في تحديد أولوياتها على نهج تشاركي يمتد إلى المستويين الأفقي والعمودي، باعتبار أن قطاع النوع الاجتماعي هو عبر قطاعي. ووفقا لهذا النهج، فإن للقطاع الحكومي وغير الحكومي والقطاع الخاص دورا فاعلا في تحديد الأولويات الوطنية، بمستويات إدارية مختلفة. يتجلى ذلك من خلال المشاركة في اللجان وورش العمل وحلقات النقاش والعصف الذهني. كما وتتفاعل الوزارة مع بقية المنظمات والمؤسسات ذات العلاقة في تنفيذ الخطط والبرامج الوطنية، من خلال جملة من العلاقات تتراوح ما بين التعاون، والتنسيق، والتشارك، والتعاقد والتشبيك، والدعم والمساندة، ... الخ.

أهم الانجازات الخاصة بقطاع النوع الاجتماعي

إن الإستراتيجية الوطنية **للنوع الاجتماعي** لا تتيح لنا عرض جميع **الانجازات الوطنية في هذا المجال**، ولكن بوسعنا التطرق لأهم تلك الانجازات:

- **مصادقة الرئيس على اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) عام 2009.**
- الالتزام الحكومي تجاه قضايا النوع الاجتماعي من خلال **قرارات مجلس الوزراء والقاضية بتشكيل وحدات النوع الاجتماعي في الوزارات، وبتبني موازنات حساسة للنوع الاجتماعي.**
- **تعيين نساء في مناصب قيادية** كانت سابقا حكرا على الرجال، كمنصب المحافظ، والقاضي الشرعي، ومدير عام هيئة سوق رأس المال الفلسطينية.
- إقرار تضمين حصص للنساء في القوائم الانتخابية (كوتا) في انتخابات المجلس التشريعي والمجالس المحلية، ضمن قانون الانتخابات للهيئات المحلية **وقانون الانتخابات العامة عام 2005**.
- في مجال توفير المعلومات حول قضايا النوع الاجتماعي، تم انجاز عدد من الدراسات في مجال المشاركة السياسية للمرأة في المجالس المحلية والمرأة في المستويات الإدارية العليا في الجانب الحكومي، والموازنات الحساسة للنوع الاجتماعي، والصحة الإنجابية، والعنف ضد المرأة والخدمات التحويلية المقدمة للنساء المعنفات، وعدد من الدراسات في مجال التعليم تتعلق بالتعليم والتدريب المهني والتقني الموجه للإناث: واقع وطموحات، وعلاقة التعليم بسوق العمل، وأخرى ذات علاقة بالنساء المهنيات والحرفيات في فلسطين. كما أن هنالك عددا من الدراسات في مجال الصحة والصحة الإنجابية، وأخرى في مجال القوانين.
- لتوفير كوادر واعية وحساسة لقضايا النوع الاجتماعي، تم تنفيذ **عدد من البرامج التدريبية المتعلقة بقضايا النوع الاجتماعي والمهارات التحليلية للكادر** الموجود في الجهاز الحكومي، ومن ضمنه كادر وزارة شؤون المرأة، والكوادر العاملة في وحدات المرأة في الوزارات المختلفة، تراوحت ما بين مفاهيم النوع الاجتماعي والمأسسة، وتطوير المهارات الإدارية والعملية للكادر، ولوحدات المرأة في الوزارات المختلفة، وأيضا للنساء الفائزات في المجالس البلدية من مختلف المجالس المحلية. وقد جرى بناء القدرات في إدماج النوع الاجتماعي في السياسات والخطط والبرامج والموازنات والمعلومات والإحصاءات ومراقبة وتقييم المشاريع والتخطيط الاستراتيجي لوحدات المرأة في الوزارات المختلفة.
- القيام **بالعديد من حملات التوعية والضغط والمناصرة، من أجل تبني قضايا النوع الاجتماعي على المستوى الرسمي**، ومن أجل رفع الوعي المجتمعي بحقوق وقضايا النساء.
- **إنشاء مراكز تواصل في كل من محافظات الخليل وبيت لحم ونابلس وجنين**، كما سيجري إنشاء 7 مراكز في باقي المحافظات، بما فيها قطاع غزة، بدعم من التعاون الايطالي.
- تنفيذ **العديد من البرامج والمشاريع الخاصة بخلق فرص عمل للنساء، من أجل زيادة مشاركتهن في سوق العمل** ومن أجل التخفيف من الفقر والبطالة لديهن.
- إعداد **الوثيقة الحقوقية للمرأة الفلسطينية عام 2008**، بدعم من صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة.
- إنشاء **مركز المرأة الفلسطينية للأبحاث والتوثيق عام 2006**.
- **قرار مجلس الوزراء بتشكيل اللجنة الوطنية العليا لمناهضة العنف ضد المرأة عام 2007**، بقيادة وزارة شؤون المرأة.

الأهداف الاستراتيجية والسياسات والتدخلات

الأهداف الاستراتيجية والسياسات والتدخلات

الهدف العام للاستراتيجية عبر القطاعية للنوع الاجتماعي

تمكين المرأة الفلسطينية من التمتع بحقوق المواطنة الكاملة من خلال جسر فجوة النوع الاجتماعي في المجالات الحياتية المختلفة.

الهدف الاستراتيجي 1

تمكين المرأة من التمتع بقانون أسرة وحقوق مدنية تضمن المساواة والعدالة

السياسة:

اتخاذ كافة التدابير القانونية والتشريعية والإجرائية التي تشجع على ترسيخ مبدأ المساواة والعدالة والإنصاف بين الجنسين في الأحوال الشخصية والحقوق المدنية.

التدخلات:

- سن قانون الأسرة الفلسطيني الموحد.
- تعديل عقود الزواج بحيث تتضمن جميع الحقوق للمرأة الفلسطينية.
- توعية المرأة من أجل المطالبة بحقها في الإرث والملكية، وتوعية الفتيات بالشروط الممكن تضمينها بعقد الزواج قبل عقد القران بفترة.
- دفع الموارد المالية المخصصة لصندوق النفقة من موازنة السلطة.
- تضمين مشروع قانون الأحوال المدنية حق اختيار المرأة اسم عائلتها أو عائلة زوجها في البطاقة الشخصية وجواز السفر.
- توثيق عقد الزواج والطلاق في المحاكم الشرعية وأن لا يتم الطلاق إلا بالمحاكم.
- إدخال جميع المعلومات الخاصة بالحالة الاجتماعية الكترونيا وربط جميع المحاكم بالشبكة الالكترونية.

الهدف الاستراتيجي 2

تمكين المرأة الفلسطينية المقدسية من المحافظة على حق الإقامة والتنقل والمواطنة في عاصمتها القدس

السياسة:

اتخاذ جميع الإجراءات والتدابير اللازمة على المجالين القانوني والتعبوي محليا وعالميا من أجل حماية حقوق المواطنة للمقدسيين والمقدسيات في وطنهم.

التدخلات:

- فضح العنصرية والتمييز الذي يحصل في محاكم الاحتلال وفضح طبيعة القانون العسكري الإسرائيلي القائم على أسس تضمن للقيادات العسكرية للاحتلال القيام بما تشاء، وبيان أنه قانون يخرق وينتهك القوانين الدولية.
- فضح انتهاكات قوات الاحتلال والمستوطنين ضد سكان القدس.
- العمل والضغط من أجل عقد اجتماع للدول الأعضاء في معاهدات جنيف لبحث رفض إسرائيل تطبيقها في الأراضي الفلسطينية المحتلة، ومجمل خروقات إسرائيل لهذه المعاهدات التي هي عضو فيها، وبحث مسؤولية كل الأعضاء بموجب المادة الأولى المشتركة.
- وضع خطة عمل لاستخدام الولاية القانونية الدولية في مختلف دول العالم، وخاصة أعضاء معاهدة جنيف، لملاحقة المجرمين الإسرائيليين الذين ارتكبوا ويرتكبون انتهاكات ضد الفلسطينيين/ات.
- حماية المرأة المقدسية وتوعيتها القانونية.

الهدف الاستراتيجي 3

تخفيض نسبة العنف الموجه ضد النساء بكافة أشكاله

السياسة:

حماية المرأة من كافة أشكال العنف الأسري والجنسي من خلال قوانين وإجراءات رادعة.

التدخلات:

- سن قانون لحماية المرأة من العنف الأسري.
- تعديل قانون العقوبات بما يضمن عدم التمييز على أساس الجنس.
- تعديل قانون الإجراءات الجزائية فيما يتعلق بالبنود الخاصة بأحكام المتابعة الجنائية التي تميز بين الرجل والمرأة في تقييد الشكوى.
- جميع التدخلات الواردة في الاستراتيجية الوطنية لمناهضة العنف ضد المرأة والتي سيتم المصادقة عليها من قبل مجلس الوزراء.

الهدف الاستراتيجي 4

رفع شأن المرأة الأسيرة.

السياسة:

اتخاذ كافة الإجراءات والتعديلات اللازمة لرفع شأن المرأة الأسيرة والمحررة وتلبية احتياجاتها.

التدخلات:

- توثيق تجربة المرأة الأسيرة على مدار تاريخ الحركة النضالية.
- تقديم قضية المرأة الأسيرة كقضية وطنية سياسية.
- تقديم الدعم النفسي للأسيرات الفلسطينيات أثناء وجودهن في معتقلات ومنافي الاحتلال.
- إشراك المرأة الأسيرة في كافة القرارات والتشكيلات على مستوى الوطن، وفي صنع القرار السياسي محليا ودوليا.
- تأمين حياة كريمة ولائقة للأسيرات وعائلاتهن.

الهدف الاستراتيجي 5

تمكين وتفعيل المرأة من المشاركة السياسية الفاعلة وصنع القرار.

السياسة:

أ. اتخاذ التدابير القانونية والإجراءات اللازمة لزيادة مشاركة المرأة في المجال السياسي.
ب. اتخاذ إجراءات مناسبة لتصحيح الموروث الثقافي والاجتماعي تجاه دور المرأة في المجتمع.
ج. اتخاذ التدابير المناسبة لتنمية قدرات ومهارات المرأة.

التدخلات:

- تعديل قانون الأحزاب السياسية وقانون الانتخابات وقانون النقابات المهنية والعمالية وقانون الجمعيات من منظور النوع الاجتماعي.
- اختيار نظام انتخابي يسهل ويدعم وصول النساء المرشحات إلى المواقع القيادية.
- تسهيل مشاركة الفتيات الجامعيات في الاتحادات الطلابية.
- صياغة وإعداد وتنفيذ استراتيجية إعلامية لمواجهة الموروثات الثقافية والاجتماعية السلبية تجاه قضايا وأدوار المرأة في المجتمع.
- تعديل المناهج المدرسية لتعكس دور وأهمية مشاركة المرأة في المجال السياسي.
- برامج تدريبية للنساء لزيادة إمكانياتهن.

الهدف الاستراتيجي 6

تحسين الخدمات التعليمية في فلسطين من حيث الكمية والنوعية ومن منظور النوع الاجتماعي.

السياسة:

أ. التوسع في سياسة إلزامية التعليم لغاية نهاية المرحلة الثانوية وتفعيلها.
ب. اتخاذ التدابير اللازمة من أجل تعميم قضايا النوع الاجتماعي في المناهج المدرسية والتعليم العالي.
ج. اتخاذ كافة التعديلات والإجراءات اللازمة التي تشجع التحاق الفتيات بالتعليم المهني والزراعي في المرحلة الثانوية وفي التعليم العالي.
د. اتخاذ كافة الإجراءات للتأكد من وصول التعليم إلى الذكور والإناث من ذوي الاحتياجات الخاصة.

التدخلات:

- تعديل وإقرار مشروع التعليم الأساسي ليشمل إلزامية التعليم حتى نهاية صف 12.
- تفعيل الإرشاد المدرسي للفتيات وتوعيتهن وعائلاتهن عن مساوئ الزواج المبكر وأهمية التعليم والعمل المشترك من قبل الوزارات المعنية لحل هذه المشكلة.
- إنشاء صندوق للطالبات الفقيرات في المرحلة الثانوية يربط بالمدارس الثانوية للفتيات في المناطق النائية.
- تعديل كتابين من "قضايا معاصرة" من منظور النوع الاجتماعي.
- تعديل بعض الكتب المدرسية من منظور النوع الاجتماعي.
- إدخال مساق إجباري للنوع الاجتماعي في جميع الجامعات وكليات المجتمع المتوسطة.
- سن قانون التعليم المهني والتقني.
- تشجيع التحاق الفتيات بالتعليم المهني.
- فتح تخصصات مهنية للإناث في المدارس المهنية تتناسب مع متطلبات سوق العمل.
- توعية الفتيات والمجتمع بأهمية الانخراط بالتعليم الزراعي.
- تطوير المرافق المدرسية لتتوافق مع ذوي الاحتياجات الخاصة للإناث.
- حملة توعوية تشجع الأهالي على إلحاق ذوي الاحتياجات الخاصة، ولا سيما الإناث، بالتعليم.

الهدف الاستراتيجي 7

زيادة حماية صحة المرأة.

السياسة:

أ. اتخاذ كافة التدابير القانونية والتشريعية التي تضمن الحقوق والخدمات الشاملة للمرأة في مختلف مراحل حياتها.
ب. التوسع في توفير خدمات العلاج المتخصص للأمراض التي تعاني منها النساء (جسدية وعقلية ونفسية).
ج. السعي لتوعية وتثقيف النساء بحقوقهن الإنجابية والصحية.
د. اتخاذ إجراءات تمييز ايجابية بحق النساء العاملات في الجانب الصحي.

التدخلات:

- مراجعة القوانين الصحية من منظور النوع الاجتماعي.
- دمج قضايا النوع في السياسات والممارسات الصحية.
- متابعة وتقييم تنفيذ القوانين والسياسات الصحية.
- توفير الخدمات الصحية اللازمة لحماية المرأة.
- توفير الكوادر الصحية المتخصصة اللازمة.
- رفع الوعي الصحي للمرأة والمجتمع حول الصحة الإنجابية والأمراض التي تصيب النساء بشكل خاص.
- التعامل من منظور التمييز الايجابي مع تعيين النساء بعد تقاعد المسؤولين الذكور في المواقع العليا.
- توفير منح دراسية للنساء للدراسات العليا في المجالات الصحية.
- احترام الدور الإنجابي للمرأة بعدم تحديد العمر عند إعطاء منح التعليم ورفع سقف العمر بالنسبة للمرأة.

الهدف الاستراتيجي 8

رفع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل.

السياسة:

أ. اتخاذ جميع الإجراءات التشريعية والتنفيذية التي تكفل حماية المرأة العاملة من كافة أشكال التمييز في أماكن العمل.

ب. اتخاذ كافة التدابير المناسبة لتوفير فرص العمل والحق في الضمان الاجتماعي للنساء اللواتي يعانين من البطالة ولديهن 13 سنة تعليم فأكثر.

ج. تبني استراتيجية لمأسسة ودمج قضايا النوع الاجتماعي في الوزارات ذات الصبغة الاقتصادية.

د. تبني سياسة تحفيزية تساعد على زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل.

ه. ضمان الحماية الاجتماعية قانونيا للنساء في الاقتصاد غير الرسمي والاقتصاد المنزلي.

التدخلات:

- تعديل القوانين ذات العلاقة وإعداد لوائح تنفيذية لقانون العمل.
- صياغة وإعداد استراتيجية لملاءمة مخرجات التعليم العالي مع مخرجات سوق العمل من منظور النوع الاجتماعي.
- توفير التسهيلات والخدمات المساندة للمرأة العاملة.
- خلق فرص عمل للنساء اللواتي يعانين من البطالة ولديهن 13 سنة تعليم فأكثر.
- تطوير وتوفير البيانات والمعلومات اللازمة والخاصة بقطاع العمل ونشرها محليا ودوليا.
- مأسسة ودمج قضايا النوع الاجتماعي في الوزارات ذات الصبغة الاقتصادية.
- رفع الوعي لدى النساء بحقوقهن القانونية.
- احتساب العمل المنزلي في الاقتصاد الوطني وتقنينه.
- تطوير العلاقات الإقليمية والدولية التي تتبنى قضايا المرأة.
- ربط التأمين الصحي الشامل بتسجيل النساء العاملات في القطاع غير الرسمي (في حال إقرار النظام الصحي الجديد).
- قانون إعفاء المؤسسات التي تستوعب المنتج الريفي للمرأة بنسبة من الضريبة.
- ضمانات لإعفاء التعاونيات النسائية من الضرائب.
- تقديم تسهيلات جمركية للمؤسسات التي تصدر المنتج الريفي للمرأة إلى خارج فلسطين و/أو تسوقه محليا.
- التنسيق مع وزارة الحكم المحلي والاقتصاد حول تسجيل جميع النساء العاملات في القطاع غير الرسمي.

الهدف الاستراتيجي9

مأسسة النوع الاجتماعي في الوزارات.

السياسة:

أ. السعي لتطوير الالتزام الحكومي (القرارات الحكومية) تجاه قضايا النوع الاجتماعي، وضمان تنفيذها.

ب. الالتزام باتخاذ كافة الإجراءات لدمج قضايا النوع الاجتماعي في التخطيط والتنفيذ والتقييم والمتابعة.

التدخلات:

- تطوير وتفعيل تنفيذ قرار مجلس الوزراء رقم (08/65/12/م.و/س.ف) والخاص بوحدات النوع الاجتماعي.
- تفعيل قرار مجلس الوزراء رقم (01/05/13/م.و/س ف) الخاص بتبني موازنة حساسة للنوع الاجتماعي.
- بناء قدرات ومهارات وزارة شؤون المرأة ووحدات النوع الاجتماعي والكوادر الإدارية والتخطيطية والتنفيذية على منهج مأسسة ودمج قضايا النوع الاجتماعي.
- توفير المعلومات والبيانات مفصلة حسب النوع الاجتماعي.

المتابعة والتقييم

المتابعة والتقييم

إن عملية المتابعة للخطة الإستراتيجية ستبدأ من لحظة البدء في عملية التنفيذ للخطة الإستراتيجية، حيث ستوفر عملية المتابعة المعلومات الضرورية لصانعي القرار والمخططين حول سير عملية التنفيذ من خلال التقارير، من أجل تصحيح المسار في حال تعثر عملية التنفيذ نتيجة لتأثير أي من العوامل الخارجية. كما ستكون هنالك محطتان أساسيتان لإجراء التقييم: أثناء العملية وبمجرد انتهائها. **والغرض من التقييم** في مراحل مختلفة من العملية هو أن نعرف ما إذا كنا في المسار الصحيح **تجاه تحقيق وإنجاز أهدافنا الإستراتيجية**، **أما التقييم في نهاية العملية** فالغرض منه هو أن **نعرف ما إذا كنا قمنا بالفعل بتحقيق وإنجاز تلك الأهداف وهل أحدثت تأثيراً في المشاكل** التي كنا نسعى لحلها. لذلك كان لا بد لنا من **تحديد المؤشرات الكمية والنوعية** التي تساهم في قياس الانجاز المتحقق على مستوى التدخلات والسياسات.

يقع على عاتق وزارة شؤون المرأة بشكل رئيس متابعة وتقييم تنفيذ الخطة، **بالتعاون والتنسيق مع الأطراف ذات العلاقة**. فكما ذكر سابقا، إن تنفيذ الخطة يقع على عاتق العديد من الأطراف الحكومية وغير الحكومية والقطاع الخاص. لذا يجب على **وحدات النوع الاجتماعي أن تقوم** من خلال عملها داخل الوزارات المختلفة **بالمتابعة والتقييم** لما تم انجازه على مستوى إدماج ومأسسة قضايا النوع الاجتماعي داخل الوزارات، وعلى مستوى **تنفيذ الخطة عبر القطاعية للنوع الاجتماعي كل حسب تخصصه**، وإعداد التقارير الدورية والسنوية للوزارة حول هذا الموضوع. وفي النهاية سيتم تزويد مجلس الوزراء **بتقارير دورية حول التقدم الحاصل في موضوع النوع الاجتماعي**. **أيضا يقع على عاتق الجانب غير الحكومي والقطاع الخاص** متابعة ما سيتم انجازه من قبل المؤسسات غير الحكومية والقطاع الخاص. وهذا يتطلب وضع آلية واضحة لعملية المتابعة والتقييم من قبل وزارة شؤون المرأة، تتفق عليها كافة الأطراف ذات العلاقة.

كما تسعى الوزارة بالتعاون مع صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة (اليونيفم، وهي جزء من هيئة الأمم المتحدة للمرأة) للعمل على الانتهاء من مشروع مؤشرات النوع للتقييم والمتابعة خلال عام 2010. وقد تم الانتهاء من المرحلة الأولى من المشروع، وخلال هذا العام سيتم استكمال العمل على المشروع من أجل الحصول على المؤشرات التي يمكن أن يتم الاستعانة بها في عملية التقييم والمتابعة عند تنفيذ الخطة. إضافة إلى أن الوزارة تسعى ضمن خطتها إلى **إنشاء مرصد لقضايا النوع الاجتماعي بالتعاون مع الشركاء**، ويمكن أن تعتبر مخرجات المشروع هي مدخلات للمرصد، والذي في المحصلة يمكن أن يكون رافدا بالمعلومات للنظام الذي تسعى وزارة التخطيط إلى إنشاءه من أجل متابعة وتقييم عملية تنفيذ الخطة الوطنية للأعوام 2013-2011.

من أجل رصد التقدم الحاصل في المجالات المختلفة عند تنفيذ الخطة، تم اقتراح عدد من المؤشرات أدناه، إضافة إلى ما سيخرج به مشروع المؤشرات للتقييم والمتابعة مع اليونيفم، وهي جزء من هيئة الأمم المتحدة للمرأة، وهي جزء من هيئة الأمم المتحدة للمرأة، من مؤشرات، ليقوم عندها جهاز الإحصاء المركزي بتوفير البيانات حولها.

إذن وبشكل عام، يمكن القول أن **عملية المتابعة والتقييم للاستراتيجية عبر القطاعية للنوع الاجتماعي تستند إلى:**

- **التعاون** الوثيق والمنهجي بين وزارة التخطيط ووزارة شؤون المرأة ووحدات النوع الاجتماعي والمسؤولين عن صياغة الخطط القطاعية في مختلف الوزارات.
- تعزيز **دور وزارة شؤون المرأة ووحدات النوع الاجتماعي في الوزارات** وتمكينها من مراقبة الانجاز المرحلي بشكل مستمر.
- **تنشيط وتعزيز شبكة** داعمة للاستراتيجية **من داخل الوزارات ومن كبار الموظفين** مع التزام واضح بالمساواة، ويفضل أن تضم الذكور إضافة إلى الإناث، كما يمكن إضافة بعض ممثلات الحركة النسوية والمتخصصات في مجال النوع الاجتماعي إلى هذه الشبكة.
- **تقديم تقارير سنوية من وحدات النوع الاجتماعي** عبر منسقها (وزيرة شؤون المرأة) **إلى رئاسة الوزراء** حول الإنجازات والتحديات واقتراح الإجراءات والتدابير اللازمة للتغلب على تحديات مأسسة النوع الاجتماعي في الوزارات.
- التزام كافة الأطراف ذات العلاقة بإعداد التقارير الخاصة بالاتفاقيات الدولية.

مؤشرات النوع الاجتماعي

	الهدف الاستراتيجي	المؤشر
1	تمكين المرأة من التمتع بقانون أسرة وحقوق مدنية تضمن المساواة والعدالة	- التقدم بمشروع قانون الأسرة. - مدى الاستفادة من عقود زواج تتضمن الحقوق الشرعية للمرأة
2	تمكين المرأة الفلسطينية المقدسية من المحافظة على حق الإقامة والتنقل والمواطنة في عاصمتها القدس	- عدد الهويات المقدسية التي تسحب - نسبة الهويات المسترجعة
3	تخفيض نسبة العنف الموجه ضد النساء بكافة أشكاله	- نسبة النساء المعنفات اللواتي توجهن إلى مراكز للنساء المعنفات أو مؤسسات نسويه لطلب الاستشارة - نسبة النساء اللواتي سبق لهن الزواج تعرضن لكافة أشكال لعنف اسري. لمرة واحدة على الأقل - نسبة النساء اللواتي لم سبق لهن الزواج تعرضن لكافة أشكال لعنف اسري. لمرة واحدة
4	رفع شأن المرأة الأسيرة	- درجة توثيق المعلومات المتعلقة بالمرأة الأسيرة والمحررات - مدى توفر الخدمات النفسية. الاجتماعية والتعليمية للأسيرات والمحررات
5	الفاعلة وصنع القرار تمكين وتفعيل المرأة من المشاركة السياسية	- نسبة المرأة في المجلس التشريعي. المجالس المحلية والنقابات. - نسبة المراكز الرفيعة التي تترأسها نساء في المؤسسات الحكومية من مجمل المراكز الرفيعة (من c فاعلي) - نسبة الوزيرات في الحكومة الفلسطينية
6	حيث الكمية والنوعية ومن تحسين الخدمات التعليمية في فلسطين من منظور النوع الاجتماعي	- معدلات التسرب في المرحلة الثانوية لدى الإناث - نسبة حصول النساء على شهادات تعليم عالي مقارنة بالرجال (بكالوريوس فاعلي) - نسبة انتشار الأمية بين الإناث للفئة العمرية (34-15)
7	زيادة حماية صحة المرأة	- معدل وفيات الأمومة لكل 100000 - نسبة النساء اللواتي يحصلن على الرعاية النفاسية - نسبة النساء اللواتي يقمن بفحص عنق الرحم والثدي - عدد المراكز التي تقدم خدمات الرعاية النفسية
8	رفع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل	- نسبة مشاركة المرأة في القطاع المنظم - نسبة مشاركة النساء في سوق العمل - معدل اجر المرأة مقارنة بالرجل (يومي بالشيكل)
9	مأسسة النوع الاجتماعي في الوزارات	- نسبة النساء العاملات في الوزارات الفلسطينية - عدد الوحدات التي تم تأسيسها في الوزارات المختلفة - عدد تدخلات النوع الاجتماعي التي تتضمنها المشاريع والبرامج في كل وزارة - نسبة الإحصاءات المقسمة حسب الجنس في كل وزارة من مجموع الإحصاءات المتوفرة

الملاحق

ملحق رقم (1)

مسرد المصطلحات

المصدر: وزارة التخطيط والتعاون الدولي/وزارة الزراعة، إدارة تخطيط وتطوير مشاركة المرأة، دليل إجرائي: التخطيط الاستراتيجي وإدماج النوع الاجتماعي في الزراعة، إعداد زهيرة كمال، خميس الشلبي، محمود عطايا، رام الله 2004.

النوع الاجتماعي

مفهوم ثقافي اجتماعي يرى أن العوامل الاجتماعية والثقافية والاقتصادية الخاصة بمجتمع معين في زمن ما هي التي تحدد صفات وادوار ومسؤوليات وحقوق الرجل والمرأة في هذا المجتمع. وتبعا لذلك يتعرض كل من الذكر والأنثى منذ ولادتهما لتلك العوامل من خلال مؤسسات المجتمع المختلفة (الأسرة، الأصدقاء، المدارس، الإعلام) مما يؤثر على تنشئتهما الاجتماعية إلى أن يصيروا رجالا ونساء.

جنس الإنسان

مفهوم بيولوجي يعتمد على عوامل جسمانية مثل الكروموسومات والتكوين الهرموني والتركيب التناسلي لكل من الذكر والأنثى. وعلى العكس من النوع الاجتماعي، فإن مفهوم جنس الإنسان موحد عبر المجتمعات وعبر الأزمنة وغير قابل للتغيير.

أدوار النوع الاجتماعي

تمثل الأدوار الاجتماعية أحد أدوات التحليل الاجتماعي، ويعبر الدور عن نموذج لسلوك فرد بما يتضمنه من حقوق وواجبات معينة، ويتعلق الدور بمكانة وسلطة اجتماعية معينة، وقد يتغير دور الفرد طبقا للتغيرات الاجتماعية والثقافية في المجتمع.

الدور الإنجابي الأسري

يقترن هذا الدور في المسؤوليات المرتبطة بالإنجاب والتي تضمن رعاية وتنشئة الأجيال القادمة من رجال ونساء. وعلية وكنتيجة لدور المرأة البيولوجي في الحمل والولادة، ارتبطت بها مسؤوليات الأعمال المنزلية كالطهي والغسيل والتنظيف. علما بأن هناك أهمية لمشاركة الرجل للمرأة في تحمل أعباء تربية الأولاد وزيادة الوقت الذي بقضية مع زوجته وأطفاله. ومع أن الأمومة تمثل قيمة كبيرة في المجتمعات العربية ومنها الفلسطينية، إلا أن الدور الإنجابي الأسري المرتبط بها غير مقدر أو ضعيف، وقد ظهر ذلك من خلال ضعف الاهتمام بصحة وتعليم المرأة.

الدور الإنتاجي

هو النشاط الذي يقوم به الرجال والنساء من أجل توفير ما يحتاجه الأفراد والأسرة والجماعات من سلع وخدمات، مثل المأكل والملبس والمسكن ... الخ. ويقوم بهذا الدور كل من الرجل والمرأة، إلا أن قيمة عمل الرجل غالبا ما تكون مقدرة من خلال الأجر الذي يتقاضاه، في حين أن عمل المرأة في الغالب غير مقدر بقيمة ولا تتقاضى أجرا عليه. وفي حال قيام كل منهما بنفس العمل، كالتنظيف مثلا أو الطبخ أو الغسيل والكي، كما في الأعمال الزراعية، نجد أن الرجل يتقاضى أجرا أعلى من الأجر الذي تتقاضاه المرأة عن العمل نفسه.

الدور المجتمعي

يشتمل هذا الدور على الأنشطة الذي يقوم بها الرجال والنساء على مستوى الجماعة أو المجتمع من أجل توفير خدمات للمجتمع أو المساهمة في استخدام موارد المجتمع بشكل فعال. ومن الأمثلة على ذلك تشكيل الجمعيات والتطوع في أنشطتها. ويلاحظ من التجربة العملية أن مسؤوليات القيادة في هذه الأنشطة هي للرجال في حين أن المهام التنفيذية هي من مسؤوليات النساء.

الدور السياسي

يشتمل هذا الدور على الأنشطة التي يقوم بها الرجال والنساء على مستوى الجماعة أو المجتمع وتدل على المشاركة في اتخاذ القرار والأعمال القيادية على المستوى المحلي أو القومي، مثل المشاركة في الأحزاب السياسية وفي المجالس المحلية والبلدية وفي البرلمان. وتكسب هذه الأعمال من يقوم بها مكانه معنوية. وفي العالم العربي، غالبا ما يقوم بهذه المهام الرجال ويكون تمثيل النساء ضعيفا. وعليه فإن زيادة مشاركة النساء في هذه النشاطات تضمن تمثيلا أوسع لمصالح الرجال والنساء، وتمكن من تحقيق عدالة اجتماعية واقتصادية أكبر.

الإضعاف الاجتماعي

كل الأنشطة والسياسات وبرامج وعمليات التنمية والإغاثة التي تؤدي إلى تجاهل أولويات النساء والرجال واحتياجاتهم ومصالحهم، وبصفة أكبر إلى تقليص مشاركتهم في اتخاذ القرارات، وتعيق تحسين أوضاعهم الاقتصادية والسياسية والاجتماعية.

رفع الوعي بالنوع الاجتماعي

الإعداد الرامي إلى تعميم الفهم المشترك للسياسات والمفاهيم المتعلقة بتمايز الجنسين وتطوير المهارات الخاصة بتحديد الأهداف وإشراك المستفيدين ورصد المساواة بين الجنسين.

تقسيم العمل على أساس الجنس

تقسيم العمل ارتباطا بالأنماط الاجتماعية والثقافية التي تحدد أدوار الرجال والنساء والأولاد والبنات داخل وخارج الأسرة بانفصال عن الاختلافات البيولوجية بين الرجال والنساء.

التمييز الايجابي

هو السياسة أو الخطة أو البرنامج أو الممارسة الرامية إلى مقاومة التمييز العنصري أو التمييز بسبب الجنس، ورفع الضرر الذي لحق بفئة ما في مجال التوظيف والترقية أو الاستفادة من فرص العمل. ويتضمن ذلك إزالة العوائق سعيا إلى خلق فرص متساوية.

احتياجات النوع الاجتماعي العملية

ويقصد بها إنجاز المسؤوليات المحددة للجنسين في إطار تقسيم النوع الاجتماعي. وهذا يعني بالنسبة للمرأة تنفيذ أدوارها ومسؤولياتها الإنجابية والإنتاجية، وبالتالي قبول التقسيم التقليدي لادوار المرأة والرجل. وبذلك تدعم هذه الحاجات من الناحية العملية المسؤولية الأساسية للمرأة في رعاية الأطفال والأعمال المنزلية، ولا تعالج الظروف المتعلقة بالتبعية العامة للمرأة والتمييز ضدها.

احتياجات النوع الاجتماعي الاستراتيجية

وتعني الحاجات التي تهدف المرأة إلى تحقيقها على المدى البعيد، وتتفاوت بناء على اختلاف البيئة بحيث تؤدي تلبية هذه الاحتياجات إلى تنظيم أكثر فعالية للمجتمع، لأنها تأخذ بالحسبان مساهمة المرأة في الأسرة والمجتمع، مثل تحقيق الأمن للمرأة وإزالة جميع أشكال التمييز ضدها، والحصول على فرص متساوية في التعليم والعمل.

مفهوم التنمية

عملية متكاملة تسعى نحو التغيير المستمر والايجابي وتحتاج إلى تضافر الجهود وتحديد آليات التغيير. وتنعكس نتائج التنمية على المجتمع والأفراد، وهذه النتائج قابلة للقياس من خلال مؤشرات كالدخل والاستثمار والتعليم والصحة.

التنمية البشرية المستدامة

عملية توسيع نطاق الخيارات الإنسانية في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية من خلال جعل الناس مركز عملية التنمية ذاتها، والتنمية من هذا المنطلق تتم بالناس ومن أجلهم. وبالتالي أصبحت التنمية مرتبطة بالرفاه الاجتماعي للمواطنين، وأصبحت التنمية تعنى بتلبية احتياجات الناس وتتم بهم ومن أجلهم. وانطلاقا من هذا المفهوم، أصبحت الدولة مسؤولة عن تبني سياسات واتخاذ إجراءات لتحقيق الرفاه لمواطنيها.

التنمية من منظور اقتصادي

تعرف التنمية من المنظور الاقتصادي بأنها توفير حد أدنى من مستوى المعيشة للأفراد بزيادة الإنتاج لتحقيق الرفاهية الاقتصادية التي تحقق بدورها الرفاهية الاجتماعية.

المفهوم الاجتماعي للتنمية

ينطلق هذا المفهوم من كون الإنسان هو هدف التنمية وأنها لا تتم إلا به ومن أجله. وعليه فان التنمية هي "توفير الفرص لممارسة الإنسان لحقوقه الاجتماعية والسياسية وتامين العدل الاجتماعي، وتكافؤ الفرص". وانطلاقا من هذا المفهوم، فإن الإنسان هو مورد للتنمية وليس عبئا عليها، وهو محور وغاية العملية التنموية بشكل عام.

مدخل المرأة في التنمية

مدخل يهدف إلى تقوية وتمكين المرأة من خلال اعتمادها على نفسها، والإقرار بادوار المرأة المتعددة، ويسعى إلى تلبية الاحتياجات الاستراتيجية المرتبطة بالنوع الاجتماعي. وبذلك فهو يتحدى مناهج المرأة في التنمية من خلال اعتبار المرأة كائنا يمتلك قدرات تمكنه من حل مشكلاته إذا تم اكتشاف مهاراتهن الكامنة بداخلهن وعمل على تطويرها وتنميتها.

مدخل النوع الاجتماعي والتنمية

يضع هذا المدخل قضية تنمية المرأة في نطاق العلاقات الاجتماعية التي تحكم المرأة والرجل على مستوى الأسرة والمجتمع. وجاء هذا المدخل بمفاهيم المشاركة والتمكين لدعم المرأة والرجل لتنمية بعضهما بعضا ولتطوير علاقاتهم بما يكفل نوعية معيشة أفضل لهما كأفراد ولأسرتهما ومجتمعها.

مأسسة النوع الاجتماعي

عملية تهدف إلى إعادة التوازن في علاقات القوة المختلفة بين الرجال والنساء في المجتمع، والتي نتجت عن اختلاف الأدوار التي يقومون بها، الأمر الذي ساهم في عدم تكافؤ الفرص بينهما في مجالات الحياة المختلفة. لذا كان من الضروري أن يتم من خلال عملية المأسسة إعادة التوازن في هذه العلاقات من خلال سن قوانين جديدة أو تعديلها، وتصميم البرامج والمشروعات بحيث تأخذ احتياجات كل من الرجال والنساء ومشاركتهما في مراحل التخطيط المختلفة واستفادتهم من المنجزات بالاعتبار، وذلك لضمان عدم التمييز وتكافؤ الفرص بين الرجال والنساء في المجتمع.

حق الانتفاع والتحكم بالموارد

عملية تكافؤ الفرص بين النساء والرجال في الوصول والتحكم والسيطرة على الموارد، وهي:

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

التخطيط الاستراتيجي

دليل للعمل يقود إلى المستقبل من خلال اتباع سلوك منسق على مدى فترة من الزمن، ويتخذ هذا الأسلوب نمطا وموقعا بشكل جديد لتنفيذ الأشياء بطرق بديلة في النهاية إلى إحداث التغيير باتجاه المطلوب.

البيئة الداخلية

أحد عناصر التحليل في التخطيط الاستراتيجي، ومن خلالها يمكن تحديد مكامن القوة والضعف الداخلية لدى المنظمة\المؤسسة التي ستنفذ المشاريع التنموية الخاصة بالمرأة، وذلك بهدف محاولة تعزيز نواحي القوة وتجنب نقاط الضعف. ويشمل هذا التعرف على:

1. النظم والممارسات الإدارية: كنظم الاختيار والتعيين، ونظم التدريب والانبعاث، وتولي الوظائف الإشرافية والقيادية، وحجم الموارد البشرية الخاصة بتعزيز النوع الاجتماعي.

2. المهارات والقدرات داخل المؤسسة لتحليل النوع الاجتماعي والتخطيط من هذا المنظور.
3. الموارد المالية المخصصة للبرامج التي تعزز دور المرأة ورفع كفاءتها.
4. كيف يمكن للوزارة أن تسهم في خلق نشاطات من شأنها رفع مستوى المرأة اقتصاديا.
5. الوقت والمرونة في العمل لمراعاة الأدوار المتعددة للمرأة.
6. الدروس المستقاة من الماضي وكيفية توظيفها في الخطط والبرامج التنموية.
7. غير ذلك من الأسباب الداخلية.

البيئة الخارجية

أحد عناصر التحليل في التخطيط الاستراتيجي، حيث تمكن من التعرف على الفرص المتاحة التي تساعد على تنفيذ المشروع خارج المؤسسة: مثل وجود تشجيع مجتمعي، وتفهم لحاجات المرأة بالمشاركة في اتخاذ القرار، والمعتقدات المحبذة لتمكين المرأة والمعوقة له.

المتابعة

عملية جمع معلومات عن تشغيل وإنجازات المشروع وتأثيراته، ثم إعدادها وتوصيلها إلى إدارة المشروع والجهات المعنية، بغرض مساعدة إدارة المشاريع على اتخاذ القرارات المناسبة لتسيير المشروع بكفاءة نحو تحقيق الهدف أو الأهداف المخطط لها.

التقييم

تعتبر عملية التقييم بمثابة الصلة الأساسية ما بين المتابعة والإدارة الجيدة للمشروع، وتتضمن هذه العملية ما يلي:

- المقارنة بين الأعمال الفعلية لتشغيل المشروع وإنجازاته وآثاره الفعلية على الفئة المستفيدة والمجتمع من جهة وتلك الأعمال والإنجازات والتأثيرات المخطط لها من الجهة المقابلة.
- تحليل العلاقات السببية فيما بين مدخلات وأنشطة المشروع ومخرجاته.
- أثر القيود أو المحددات الخارجية، أو تلك العوامل المساعدة على إنجاز المشروع ومخرجاته.

مؤشرات النوع الاجتماعي

المؤشر هو علامة شبيهة بعلامات الطريق التي تحدد مدى سير المشروع في الطريق المخصص له، وإلى أي مدى يقترب المشروع من الوصول إلى أهدافه. وعليه فالمؤشرات هي المعلومة التي "توضح مدى التقدم وتساعد في قياس التغيير". وتعتبر المؤشرات بأنها الوسيلة التي من خلالها يمكن للبيانات الإحصائية والبيانات المستمدة من السجلات والمستندات الإدارية أن تتحول من مادة خام إلى معلومات لها جوانبها وأبعادها المختلفة التي تسهم في تشخيص وتحديد المشكلات والقضايا المختلفة، والتمهيد لتحديد أسبابها المباشرة وغير المباشرة لوضع الحلول.

المشروع

يعتبر المشروع مجموعة من الأنشطة والموارد المطلوبة لإحداث تغيير ايجابي لوضع معين في وقت محدد. والمشروع يمر بعدة مراحل شبيهة بدورة الحياة، حيث يبدأ من فكرة ويتطور إلى منظومة عمل تحقق نتائج ينبثق عنها وضع جديد، وتبدأ دورة الحياة مرة أخرى.

أهداف النوع الاجتماعي

عبارة عن التغييرات والانعكاسات الملموسة والواضحة للتغييرات المحبذة في مجال "النوع الاجتماعي" والتحسينات في الحياة الاجتماعية. مثال على ذلك المشاركة المتزايدة للمرأة الريفية في الإنتاج الزراعي، والقضاء على الصور النمطية السلبية لأدوار النساء والرجال في الكتب المدرسية، وحماية المساواة في فرص التشغيل.

التمكين

عملية تتيح للنساء والرجال المحرومين توسيع فرص اكتساب المعرفة والحصول على الموارد وسلطة اتخاذ القرارات وتعميق وعيهم بأهمية مشاركتهم في مجتمعاتهم المحلية بغية تحقيق قدر من التحكم في بيئتهم ومعيشتهم.

ملحق رقم (٢)

مستلزمات عملية دمج ومأسسة النوع الاجتماعي في خطط الدولة

1. **الالتزام والقيادة** هناك التزام واضح من جانب رئاسة الحكومة من أجل دمج ومأسسة قضايا النوع الاجتماعي داخل برامج الوزارات في الحكومة الثالثة عشرة. وقد تم ترجمة هذا الالتزام إلى سياسات وإجراءات وتدريبات وأنشطة. ولكن يترتب على رئاسة الحكومة التعميم على أن عملية مراعاة دمج ومأسسة قضايا النوع الاجتماعي هي مسؤولية كل موظف داخل كافة الوزارات والمؤسسات الحكومية. وجعل المديرين/ات مسؤولين ومساءلين عن قضية دمج ومأسسة قضايا النوع الاجتماعي. وينبغي أيضا دعم وزارة شؤون المرأة ووحدات النوع الاجتماعي داخل الوزارات من أجل إنجاح عملها والتغلب على جميع أشكال المقاومة. كما يجب التشارك في الممارسات الجيدة في مجال مأسسة قضايا النوع الاجتماعي وتعميمها وتشجيعها.
2. **بناء قدرات الموظفين والموظفات في كافة مؤسسات الدولة** إن درجة الوعي بقضايا النوع الاجتماعي والاستجابة لها من قبل الموظفين والموظفات عنصران أساسيان ولهما الدور الحاسم في إضفاء الطابع المؤسسي الفعال داخل المؤسسات الحكومية.
3. **إدراج سياسات وبرامج خاصة بالمرأة وإجراءات ايجابية أيضا حتى يتحقق التوازن والمساواة بين الجنسين**.
4. **ضمان إتاحة التمويل اللازم لدمج ومأسسة قضايا النوع الاجتماعي**.
5. **استخدام أدوات ومبادئ توجيهية لدمج ومأسسة قضايا النوع الاجتماعي** وتحليل التباينات بين الجنسين والاستعانة بدراسات وقوائم مراجعة فيما يتعلق بالبيانات.
6. **التقييم المستمر لفاعلية وحدات النوع الاجتماعي في الوزارات واتخاذ الإجراءات المناسبة**.