

جامعة النجاح الوطنية
كلية الدراسات العليا

مدى فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة
نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية

إعداد

شيرين ماجد صوافطه

إشراف

الدكتور فيصل الزعنون

قدمت هذه الأطروحة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في برنامج
دراسات المرأة بكلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين.

2017م

مدى فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية

إعداد

شيرين ماجد صوافطه

نوقشت هذه الأطروحة بتاريخ 2017/05/25م، وأجيزت.

أعضاء لجنة المناقشة

التوقيع

.....

1. د. فيصل الزعنون / مشرفاً ورئيساً

.....

2. د. عماد اشتية / ممتحناً خارجياً

.....

3. د. عمر عايد / ممتحناً داخلياً

الإهداء

اهدي هذا الانجاز المتواضع إلي،،،

من أهداني المجد والشموخ وكان لي بوائته منه نصيب كبير..أبي "ماجد"

من علمتني أن الجمال الحقيقي أن أكون فأنه بأخلاق..أمي "فأنه"

إخوتي

شادي،،

فادي،،

عامر،،

إسراء،،

زكريا،،

والى فرحة الحياة ومهجة الفؤاد "فأنه الصغيرة"

الشكر والتقدير

أتقدم بالشكر الجزيل إلى كل من ساعدني وساندني في إنجاز هذا البحث

أشكر أهلي على دعمهم المتواصل

أشكر مشرفي الفاضل على ما قدمه لي خلال إعداد البحث

أتقدم بالشكر من جميع صديقاتي وزميلاتي اللواتي كن لي خير عون وسند

الإقرار

أنا الموقعة أدناه، مقدمة الرسالة التي تحمل العنوان:

مدى فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية

أقر بأن ما اشتملت عليه هذه الرسالة إنما هو نتاج جهدي الخاص، باستثناء ما تمت الإشارة إليه حيث لم يقدم أي جزء منها من قبل، لنيل أيّة درجة أو لقب علمي أو بحث لدى أية مؤسسة تعليمية أو بحثية أخرى.

Declaration

The work provided in this thesis, unless otherwise referenced, is the researcher's own work, and has not been submitted elsewhere for any other degree or qualification.

Student's name:

اسم الطالبة:

Signature:

التوقيع:

Date:

التاريخ:

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
ج	الإهداء
د	الشكر والتقدير
هـ	الإقرار
و	فهرس المحتويات
ط	فهرس الجداول
م	فهرس الملاحق
ن	الملخص
1	الفصل الأول: مشكلة الدراسة وأهميتها
2	مقدمة الدراسة
4	مشكلة الدراسة وأسئلتها
6	أهمية الدراسة
6	أهداف الدراسة
7	فرضيات الدراسة
9	منهجية الدراسة
10	محددات الدراسة
10	مصطلحات الدراسة
11	الدراسات السابقة
18	التعقيب على الدراسات السابقة
20	الفصل الثاني: الإطار النظري
21	مقدمة
22	مفهوم النوع الاجتماعي
23	مرتكزات مفهوم النوع الاجتماعي
24	هيكلية النوع الاجتماعي
25	أسس النوع الاجتماعي
25	التطور التاريخي لمفهوم النوع الاجتماعي
26	مراحل تطور مناهج وموانيق حقوق المرأة

الصفحة	الموضوع
28	النوع الاجتماعي والتنمية
29	النظريات المرتبطة بالنوع الاجتماعي
34	إدماج النوع الاجتماعي
35	الإطار المرجعي الدولي والقانوني للنوع الاجتماعي
36	الإطار المحلي للنوع الاجتماعي
39	الفصل الثالث: وحدات النوع الاجتماعي
40	مقدمة
41	وحدات النوع الاجتماعي في فلسطين
42	أهداف وحدات النوع الاجتماعي
43	مهام وحدات النوع الاجتماعي في الوزارات الفلسطينية
45	نماذج بعض الدول العربية في إنشاء وحدات النوع الاجتماعي
46	وحدات النوع الاجتماعي في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية
47	نماذج ومن وحدات النوع الاجتماعي في الوزارات والمؤسسات الفلسطينية
57	الفصل الرابع: المنهج والإجراءات
58	منهج الدراسة
58	مجتمع الدراسة وعينتها
62	أداة الدراسة
63	صدق الأداة
63	ثبات الأداة
64	إجراءات الدراسة
65	متغيرات الدراسة
66	المعالجات الإحصائية
67	الفصل الخامس: نتائج الدراسة ومناقشتها
68	أولاً: النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة
83	ثانياً: النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة التي تتعلق بمتغيرات الدراسة المستقلة
110	الفصل السادس: النتائج والتوصيات
111	النتائج
114	التوصيات

الصفحة	الموضوع
115	قائمة المصادر والمراجع
121	الملاحق
b	Abstract

فهرس الجداول

الصفحة	الجدول	الرقم
59	توزيع عينة الدراسة حسب متغيراتها المستقلة	جدول(1)
63	فقرات الاستبانة تبعاً لمجالاتها	جدول(2)
64	معاملات الثبات لأداة الدراسة ومجالاتها	جدول(3)
69	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة المستوى لدرجة مجالات فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية	جدول(4)
71	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة المستوى للمجال الأول	جدول(5)
75	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة المستوى للمجال الثاني	جدول(6)
79	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة المستوى للمجال الثالث	جدول(7)
82	مصنوفة معاملات ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Matrix) بين درجات القسم الأول (مدى المعرفة بوحدات النوع الاجتماعي الحكومية) والقسم الثالث (آليات رفع فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية)	جدول(8)
83	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير العمر للدرجة الكلية	جدول(9)
84	نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير العمر	جدول(10)
85	نتائج اختبار (LSD) للفروق في فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير العمر الأول والثاني (مدى المعرفة بوحدات النوع الاجتماعي الحكومية، وأدوار وحدات النوع الاجتماعي الحكومية) وفي الدرجة الكلية	جدول(11)

الصفحة	الجدول	الرقم
87	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية للدرجة الكلية	جدول(12)
88	نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية	جدول(13)
89	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير مكان السكن للدرجة الكلية	جدول(14)
90	نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير مكان السكن	جدول(15)
92	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير مكان العمل للدرجة الكلية	جدول(16)
93	نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير مكان العمل	جدول(17)
94	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير المؤهل العلمي للدرجة الكلية	جدول(18)
95	نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير المؤهل العلمي	جدول(19)

الصفحة	الجدول	الرقم
97	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة في فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير التخصص الدقيق للدرجة الكلية	جدول(20)
98	نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير التخصص الدقيق	جدول(21)
100	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير سنوات الخبرة العملية للدرجة الكلية	جدول(22)
101	نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير سنوات الخبرة العملية في مجال العمل النسوي	جدول(23)
102	نتائج اختبار (LSD) للفروق في فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير سنوات الخبرة العملية في مجال العمل النسوي الأول والثاني (مدى المعرفة بوحدات النوع الاجتماعي الحكومية، وأدوار وحدات النوع الاجتماعي الحكومية) وفي الدرجة الكلية	جدول(24)
104	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير الدخل الشهري للدرجة الكلية	جدول(25)
105	نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير الدخل الشهري	جدول(26)

الصفحة	الجدول	الرقم
107	نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في متوسطات استجابات عينة الدراسة حول فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي تعزى لمتغير نوع المؤسسة	جدول(27)
108	نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في متوسطات استجابات عينة الدراسة حول فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي تعزى لمتغير طبيعة العمل	جدول(28)

فهرس الملاحق

الصفحة	الملحق	الرقم
122	أسماء محكمي إدارة الدراسة	ملحق (1)
123	أداة الدراسة بالصورة النهائية	ملحق (2)
131	كتاب تسهيل مهمة	ملحق (3)

مدى فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية
في محافظات شمال الضفة الغربية

إعداد

شيرين ماجد صوافطه

إشراف

الدكتور فيصل الزعنون

الملخص

هدفت هذه الدراسة للتعرف على "فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية، كما هدفت إلى التعرف على أثر بعض متغيرات الدراسة مثل النوع الاجتماعي، والعمر، والحالة الاجتماعية، ومكان السكن، ومكان العمل، والمؤهل العلمي، والتخصص، والخبرة، ومستوى الدخل، ونوع المؤسسة، وطبيعة العمل.

ومن أجل تحقيق هدف الدراسة قامت الباحثة بتطوير استبانته تتكون من ثلاثة مجالات هي: مدى المعرفة بوحدات النوع الاجتماعي الحكومية، وأدوار وحدات النوع الاجتماعي، وآليات رفع فاعلية عمل وحدات النوع الاجتماعي الحكومية موزعة على (52) فقرة تم توزيعها على عينة مقدارها (99) فرداً من العاملين في المؤسسات النسوية في محافظات الشمال تم اختيارها بالطريقة العشوائية التطبيقية، وبعد تجميعها تم ترميزها وإدخالها إلى الحاسوب ومعالجتها إحصائياً باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) وتم قياس صدقها وثباتها.

أشارت نتائج الدراسة إلى ما يلي:

1. وجود درجة استجابة متوسطة في مدى المعرفة بوحدات النوع الاجتماعي الحكومية، وأدوار وحدات النوع الاجتماعي، وآليات رفع فاعلية عمل وحدات النوع الاجتماعي الحكومية.

2. وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين مجالي القسم الأول (مدى المعرفة بوحدات النوع الاجتماعي الحكومية) والقسم الثالث (آليات رفع فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية).

3. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغيرات النوع الاجتماعي، الحالة الاجتماعية، ومكان السكن، ومكان العمل، والمؤهل العلمي، والتخصص، والدخل الشهري، ونوع المؤسسة، وطبيعة العمل.

4. وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغيرات العمر، وسنوات الخبرة ولصالح مستوى عمر (20-29 عام)، ومستوى خبرة (أقل من 5 سنوات).

في ضوء نتائج الدراسة اقترحت الباحثة جملة من التوصيات تتعلق بتعميم التجارب النوعية والناجحة في المؤسسات الحكومية التي أقرت وحدات النوع الاجتماعي، وتشكيل شبكة تمثل كافة ممثلي وحدات النوع الاجتماعي، وضرورة إنشاء شراكة محلية وعربية، وزيادة التنسيق والتشبيك مع المؤسسات النسوية غير الحكومية.

الفصل الأول
مشكلة الدراسة وأهميتها

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وأهميتها

مقدمة الدراسة

لازال مفهوم النوع الاجتماعي في كثير من المجتمعات يكتنفه الغموض والضبابية، وفي نفس الوقت يمتاز بالمرونة لدى كثير من الباحثين، وهذا يتطلب تحديداً دقيقاً لهذا المفهوم، وتحقيق الأهداف المرجوة منه على صعيد النوع الاجتماعي، وعلى صعيد أوسع يشمل تنميته المجتمع وتطوره. وقد يعود غموض المفهوم في الكثير من البلدان العربية إلى أنه وجد وتطور في بلدان تختلف ثقافياً واقتصادياً عن أوضاعنا الحالية (الدباغ، 2013).

اكتسب موضوع النوع الاجتماعي اهتماماً عالمياً متزايداً في الربع الأخير من القرن العشرين، بالتزامن مع الاهتمام المتزايد بالتنمية. ومع تطور مفهوم التنمية، تطورت النظرة إلى دور المرأة في المجتمع، ولم تقتصر التنمية على البعد الاقتصادي فقط، بل شملت أبعاداً اجتماعية وسياسية وثقافية ترتبط بالتنمية المستدامة لتلبية حاجات الإنسان العملية والإستراتيجية، وبالرفاه الاجتماعي لجميع المواطنين وتكريس ذلك في ثقافة عصرية متواكبة مع متطلبات العصر الذي نعيشه. ومع هذا التطور أصبح الحديث يدور عن قدرة الأفراد، رجالاً ونساءً، على الوصول للمصادر والتحكم بها ورسم السياسات والاستراتيجيات واتخاذ القرارات (الإسكوا، 2005).

ظهرت الحركات النسوية بقوة خلال النصف الثاني من القرن الماضي، بسبب التغيير الذي لحق بالأوضاع الاقتصادية والسياسية، وتبع ذلك تغيير واضح في العلاقات التقليدية في المجتمع لصالح الرجل فمع انتقال الحركة الصناعية من البيت للمصنع تناقصت إنتاجية النساء وأصبح دورهن الأساسي هو الدور الإنجابي، وتركيز الرجال على الدور الإنتاجي، وقد أدى هذا التغيير إلى تحكم الرجال بالمصادر والموارد وزيادة نفوذهم على حساب النساء (حوسو، 2009).

اتجهت الحركات النسوية نحو وضع سياسات تنموية بمشاركة المرأة، وتحليل احتياجات وأدوار كل من النساء والرجال في المجتمع في نواحي ومجالات الحياة المختلفة، كما سعت إلى تسليط الضوء على التمييز بين الرجل والمرأة في الوصول والحصول على الموارد، وتقليص الفجوة في هذه الاحتياجات والأدوار، لتحقيق العدالة الاجتماعية التي تعتبر ركيزة أساسية للتنمية الشاملة والمستدامة (حوسو، 2009).

كثيراً ما يحدث خلط في تحديد مفهوم النوع الاجتماعي على صعيد الأفراد والمؤسسات. الأمر الذي أدى إلى ضرورة مناقشة الموضوع لأهميته في تنفيذ الكثير من القرارات أو المشاريع على صعيد المؤسسات الحكومية الفلسطينية وتأثيرها على مجريات الحياة والتطورات الحضارية اللازمة لتقدم أي مجتمع فقد أصبحت هناك حاجة ملحة لإدماج النوع الاجتماعي في جميع برامج ومؤسسات المجتمع المدني بما فيها المؤسسات الحكومية في فلسطين، لما في ذلك من منفعة للمجتمع بأسره. فالنوع الاجتماعي يعنى بتحقيق العدالة للرجل والمرأة معاً في جميع مجالات الحياة بما فيها الجوانب التنموية والحقوقية، لذا كان لا بد لوزارات الحكومة الفلسطينية أن تتبنى النوع الاجتماعي في برامجها ومؤسساتها المختلفة (أبو السعود، 2011).

على الرغم من الاهتمام الذي يوليه الكثيرون من واضعي سياسات المؤسسات الحكومية والقائمين على تحقيق العدالة من منظور النوع الاجتماعي، إلا أن الخلط بين مفهومي النوع الاجتماعي وحقوق المرأة ما زال قائماً، مع أن كلاهما يختلف عن الآخر. فالمفهوم الأول ينظر إلى الاحتياجات والأدوار والعلاقات بين الرجل والمرأة في المجتمع، ومعرفة وتحليل أسباب الاختلال في هذه العلاقات والأدوار، وبذلك تكون الفئات المستهدفة للنوع الاجتماعي هي الرجل والمرأة على حد سواء. أما المفهوم الثاني فينظر فقط إلى حقوق المرأة وإعطائها تلك الحقوق بعيداً عن فهم الاحتياجات والعلاقات والأدوار للرجل والمرأة في المجتمع. (أبو السعود وآخرون، 2009)

إن القدرة على إيصال مفهوم النوع الاجتماعي وفق منطق وتفكير سليم لإجراء تغييرات في الوعي الاجتماعي والمواقف والتوجهات ووضع آليات ووسائل لمعالجة قضايا النوع

الاجتماعي وربطها بالأهداف التنموية لترسيخ منظور تعميم النوع الاجتماعي في كافة مؤسسات القطاع الحكومي والمؤسسات غير الحكومية، وهذا يتماشى مع موقف دولة فلسطين لضمان تحقيق العدالة المجتمعية منذ قيام السلطة الوطنية الفلسطينية بعد عام 1994، وتوضح ذلك من خلال وضعها للسياسات والاستراتيجيات التي تضمن تفعيل التزامها تجاه المرأة وحقوقها، وإلغاء التمييز ضدها.

نشأت في العديد من الوزارات وحدات تابعة لها معنية بالنوع الاجتماعي بغرض إدماج قضايا النوع الاجتماعي في سياساتها وبرامجها، خصوصاً في ظل مشروع بناء الدولة. والتي تعتبر المرأة أحد أقوى دعائمها بكيانها السياسي والاجتماعي. وكان لهذه الخطوة الكبيرة في إنشاء وحدات النوع الاجتماعي في الوزارات الفلسطينية أهمية كبيرة في المؤسسات الفلسطينية كما لها من دور كبير في تطبيق مبادئ النوع الاجتماعي في سياستها وبرامجها التنموية.

يتأثر عمل وحدات النوع الاجتماعي في المؤسسات الحكومية (الوزارات والمديريات التابعة لها) بالكثير من المؤثرات الداخلية والخارجية التي تعيق أو تعرقل أدائها لمهامها ووظائفها التي حددت لها. كما يتم في كثير من الأحيان تشويه مفهومها لغموض المفهوم في رأي الكثيرين. وبالتالي، فإن تقييم عمل وحدات النوع الاجتماعي ومعرفة الأهداف والأدوار المناطة بها على قدر كبير من الأهمية في دراستها وتعزيز دورها وتفعيل أدائها من قبل مختصين في مجالات المرأة.

وبناءً على ما سبق، يمكن القول بأن تطور مفهوم النوع الاجتماعي في المؤسسات الحكومية أصبح أحد علامات التطور في تحقيق العدالة الاجتماعية والمساواة وزيادة فعالية ودور المرأة في المشاركة في كافة مجالات العمل، وأحد العلامات المميزة للكثير من الدول في خلق مجتمع مدني متماسك يقوم على المساواة الجندرية والديمقراطية.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

تعتبر وحدات النوع الاجتماعي حديثة النشأة في المؤسسات الحكومية، حيث إن هذه التجربة النوعية بدأ تعميمها على محافظات الضفة الغربية في عام (2009)، فهذه الوحدات

بحاجة إلى تطوير وتفعيل من خلال هيكلية جديدة وتزويدها بالكادر الوظيفي المدرب ذي الكفاءة والطاقات والقدرات على استيعاب القضايا التي سيتم إدراجها تحت مسمى النوع الاجتماعي ودمج قضايا النوع الاجتماعي في مؤسسات تعمل منذ زمنٍ طويل في وظيفة لطالما اعتقد المجتمع بأنها حكر على الرجال فقط، وبحاجه ماسة إلى تقبل هذه المؤسسة بكافة وظائفها وسياستها من أجل إنجاز هذه التجربة الحديثة، وخاصة من قبل النساء العاملات في المؤسسات النسوية.

إن قرار الحكومة الرسمية رقم (2008/65/12) الخاص بإنشاء وحدات النوع الاجتماعي في المؤسسات الحكومية جاء رديفاً وداعماً لعمل الحركات النسوية، لذا فإن تقييم هذه التجربة الحديثة في المجتمع يجعل عمل هذه الوحدات أكثر فاعلية، وخصوصاً إذا كانت عملية التقييم من طرف المؤسسات التي تعنى بشؤون المرأة المختلفة والتي وقع على عاتقها معالجة قضايا المرأة بشكل خاص وعام. ويمكن تلخيص مشكلة البحث من خلال الإجابة على التساؤلات والتي يتصدرها السؤال الرئيس التالي:

ما مدى فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية؟

وينبثق عن هذا السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

- 1) ما مدى المعرفة بوحدات النوع الاجتماعي الحكومية؟
- 2) ما هي أدوار وحدات النوع الاجتماعي الحكومية؟
- 3) ما هي آليات رفع فاعلية عمل وحدات النوع الاجتماعي الحكومية؟
- 4) ما أثر المعرفة بوحدات النوع الاجتماعي الحكومية على آليات رفع وحدات النوع الاجتماعي الحكومية؟

5) هل تختلف تقديرات العاملين في المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية حول فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية باختلاف متغيرات (النوع الاجتماعي، والعمر، والحالة الاجتماعية، ومكان السكن، ومكان العمل، والمؤهل العلمي، والتخصص الدقيق، والخبرة العملية، والدخل الشهري، ونوع المؤسسة، وطبيعة العمل)؟

أهمية الدراسة

تتبع أهمية الدراسة كونها من أولى الدراسات -على حد علم الباحثة- التي تتناول بالتحليل استراتيجيات وبرامج وحدات النوع الاجتماعي في المؤسسات والدوائر الحكومية واتجاهات المؤسسات النسوية نحوها، وذلك في محافظات شمال الضفة الغربية. وقد تشكل هذه الدراسة أساساً وحافزاً لدراسات أخرى يمكن أن يبني عليها إستراتيجية فعالة لعملها لتحقيق الأهداف المنشودة التي أنشأت من أجلها، إضافة إلى تفعيل التنمية البشرية وإرساء قواعد المجتمع المدني القائمة على العدالة الجندرية.

يُعد قرار مجلس الوزراء الفلسطيني رقم (2008/65/12) الخاص بإلحاق وحدات النوع الاجتماعي في العديد من الوزارات والأجهزة الأمنية تجسيداً للعدالة الجندرية التي تتمثل بالرجل والمرأة على حد سواء، وتسعى نتائج هذه الدراسة إلى تحسين وضع وتنمية ورفع كفاءة المؤسسات العاملة في قضايا النوع الاجتماعي.

أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة لتحقيق عدة أهداف هي:

1. التعريف بوحدات النوع الاجتماعي في المؤسسات الحكومية من مختلف الجوانب، وإبراز دور وحدات النوع الاجتماعي وأهميتها في ترسيخ وبناء المجتمع المدني، وأهمية وحدات النوع الاجتماعي في المؤسسات الحكومية وانعكاسها على باقي مؤسسات المجتمع ومن ضمنها المؤسسات النسوية.

2. التعرف إلى المعوقات التي تواجه العمل والتنسيق والتشبيك مع هذه المؤسسات، والتعرف على الحوافز التي تدفع إلى التعاون والتنسيق والتشبيك معها.
3. تحليل العلاقة بين وحدات النوع الاجتماعي في الدوائر الرسمية والمؤسسات النسوية في المجتمع الفلسطيني.
4. بيان مدى فاعلية هذه الوحدات في القيام بأدوارها من خلال مقارنة تحقيق الأهداف المرجوة مع فاعليتها.
5. الإفادة من توصيات الدراسة للمتخصصين والمسؤولين في المؤسسات الفلسطينية.
6. فحص فرضيات الدراسة المبنية على اختلاف الاتجاهات نتيجة عدة متغيرات مستقلة.

فرضيات الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى فحص الفرضيات التالية:

- 1- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة في التوجهات حول فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية، من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية، تعزى لمتغير النوع الاجتماعي.
- 2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة في التوجهات حول فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية، من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية، تعزى لمتغير العمر.
- 3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة في التوجهات حول فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية، من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية، تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية

4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة في التوجهات حول فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية، من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية، تعزى لمتغير مكان السكن.

5- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة في التوجهات حول فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية، من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية، تعزى لمتغير مكان العمل.

6- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

7- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة في التوجهات حول فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية، من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية، تعزى لمتغير التخصص الدقيق.

8- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة في التوجهات حول فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية، من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية، تعزى لمتغير سنوات الخبرة العملية في مجال العمل النسوي.

9- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة في التوجهات حول فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية، من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية، تعزى لمتغير الدخل الشهري.

10- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة في التوجهات حول فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية، من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية، تعزى لمتغير نوع المؤسسة.

11- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة في التوجهات حول فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية، من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية، تعزى لمتغير طبيعة العمل.

منهجية الدراسة

اعتمدت الباحثة في دراستها على استخدام المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لأغراض هذه الدراسة، وهو المنهج الذي يهتم بالظاهرة كما هي في الواقع ويعمل على وصفها وتحليلها وربطها بالظواهر الأخرى، وقد اعتمدت الباحثة مصادر المعلومات والبيانات المنشورة ذات الصلة بموضوع الدراسة، وبسبب عدم كفاية البيانات لأغراض الدراسة فقد قامت الباحثة بدراسة ميدانية، اعتمدت فيها على الاستبيان لجمع أكبر قدر ممكن من البيانات لتحليلها والخروج بنتائج يمكن تعميمها، وقد بلغ عدد المؤسسات النسوية العاملة في شمال الضفة الغربية (89) حسب ما أشارت له إحصاءات وزارة شؤون المرأة، وقد بلغ عدد العاملين والعاملات فيها بدوام كلي أو جزئي 210 عاملاً وعاملة، وقد اختير 50% من العاملين كعينة عشوائية حيث وزعت الاستبيانات على 105 من العاملين والعاملات في المؤسسات النسوية، تم استرجاع 101 استبانة، كما تم استبعاد استبانتين لتضارب المعلومات، وبالتالي تم إجراء التحليل الإحصائي على البيانات التي جمعت من خلال 99 استبانة لتحقيق أغراض البحث وإجراء الاختبارات والفحوصات الإحصائية على الفرضيات الموضوعية من خلال برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية Spss في تحليل بيانات الدراسة الميدانية والإجابة الكمية على التساؤلات والفرضيات المختلفة.

محددات الدراسة

تم تحديد أطر هذه الدراسة بالمحددات الآتية:

المحدد الزمني: أجريت هذه الدراسة في الفصل الدراسي الأول من العام 2016

المحدد المكاني: تم تطبيق هذه الدراسة في مقرات المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية.

المحدد البشري: تم تطبيق هذه الدراسة على عينة من العاملين والعاملات في المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية.

مصطلحات الدراسة

النوع الاجتماعي: هو عملية دراسة العلاقة بين الرجل والمرأة في المجتمع والتي تحدد من قبل مجموعة العوامل السياسية والاقتصادية والثقافية والبيئية، وتأثيرها على الأدوار المختلفة التي يقوم بها كل من الرجل والمرأة (صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، 2005).

وحدة النوع الاجتماعي: الوحدة المعينة الموجودة في الوزارات والمؤسسات الحكومية الفلسطينية والتي تعمل على تضمين قضايا واحتياجات النوع الاجتماعي في خطط وسياسات الوزارات وتدقيق ومتابعة البرامج والسياسات من منظور النوع الاجتماعي والتي أنشأت بقرار مجلس الوزراء.

المؤسسة الحكومية: المؤسسة التي تمثل وزارة الاختصاص ومكتب الرئيس في المحافظات لتنفيذ خططها في هذه المحافظات وبما يتلاءم مع واقع المنطقة الموجودة فيها المؤسسة، وضمن المجالات التي تعمل بها هذه الوزارة/ المحافظة.

المؤسسة النسوية: جميع المنظمات والمراكز المجتمعية والأهلية التي تهتم بقضايا النوع الاجتماعي وبالشؤون الاجتماعية للأفراد وتمكين المرأة، من خلال تنظيم فعاليات ومشاريع

وبرامج تهدف لتحقيق العدالة الجنسانية التي تصب في المصلحة العامة للمجتمع. (مركز المرأة، 2014)

كما وتعرف المؤسسة النسوية بأنها: المنظمات التي تعنى بشؤون المرأة المختلفة والتي تديرها وتخطط لها النساء أو تشارك في أدائها النساء بشكل رئيس (حماد، 1994).

محافظات شمال الضفة الغربية: تشمل محافظة طوباس، جنين، نابلس، طولكرم، سلفيت، قلقيلية.

الدراسات السابقة

سيتم استعراض بعض الدراسات ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية، والتي يمكن للباحثة الاستفادة منها في تعزيز المعرفة والمنهجية وإجراء المقارنات والاستعانة في بناء الاستبانة، ومن هذه الدراسات:

دراسة (الخاروف، 2014) بعنوان أبعاد النوع الاجتماعي في المجلس الأعلى للشباب ومديرياته المختلفة

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى مراعاة المسؤولين في المجلس الأعلى للشباب للنوع الاجتماعي في الأردن من حيث إعطاء فرص متكافئة للموظفين والموظفات في مجال البعثات والدورات والدرجات والمكافآت والاستفادة من المصادر وفرص الوصول إلى المراكز القيادية، والتعرف أيضاً على مدى معرفة الموظفين والموظفات لمفهوم النوع الاجتماعي (الجنس). وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي من منظور النوع الاجتماعي، طبقت الدراسة على عينة ممثلة من الموظفين والموظفات في المجلس الأعلى للشباب ومديرياته المختلفة بواقع (207) و(106) من الذكور والإناث على التوالي.

وتبين من نتائج الدراسة وجود فجوات جنسانية من ذوي الدرجات العليا وفي معدل الدخل الشهري لصالح الرجل، وفي تولي المرأة مناصب قيادية في مركز المجلس، وتقارب نسب الموظفين مع الموظفين من جميع الموظفين في مستوى الوظائف

العليا في المديریات. كما تبين ارتفاع نسبة الموظفين في مركز المجلس والمديریات ممن يشغلون وظائف دنيا مقارنة بنسبة الموظفين، ولا يحملون كفاءات علمية عالية وفي مجال صفة التعيين للموظفين والموظفات تبين وجود فجوة جندرية لصالح الإناث، حيث كانت نسبة الموظفات المستقرات في أعمالهن أعلى منها بالنسبة للذكور.

دراسة (وكالة الإنماء، 2013) إدماج النوع الاجتماعي في القطاع العام، دراسة وحدات النوع الاجتماعي: المستوى الوظيفي والمهام

هدفت الدراسة إلى تحليل واقع النوع الاجتماعي في مؤسسات القطاع الحكومي في الأردن، وكان ذلك من خلال دراسة نقاط الارتكاز الخاصة بقضايا النوع الاجتماعي في تلك المؤسسات وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لأغراض الدراسة، حيث أظهرت نتائج الدراسة وجود (6) وحدات للنوع الاجتماعي على مستوى مديرية في (4) وزارات ومؤسسات أمنيتين (القوات المسلحة والأمن العام). وبينت الدراسة أن هناك (9) أقسام للنوع الاجتماعي ضمن المديریات في هذه المؤسسات، مشيرة إلى أن نسبة المؤسسات التي فيها وحدة للنوع الاجتماعي بمستوى مديرية تشكل نسبة (40%) من إجمالي المؤسسات، و60% من المؤسسات بمستوى أقسام. أوصت الدراسة بزيادة عدد وحدات خاصة بالنوع الاجتماعي للوزارات والمؤسسات الحكومية.

دراسة (مؤتمن، 2012) بعنوان تدقيق واقع إدماج النوع الاجتماعي في القطاع العام في الأردن.

أوضحت نتائج الدراسة أن الجهات الحكومية، التي لديها وحدات معنية بالنوع الاجتماعي أو المرأة تمثل ما نسبته (22.22%) فقط من إجمالي عدد الوزارات والدوائر والمؤسسات الحكومية التي شكلت عينة الدراسة. كما أظهرت أن الفعاليات والأنشطة التي أشارت إلى أكثر من (50%) من إجمالي المؤسسات الحكومية التي استجابت للجانب النوعي من الدراسة وعددها (18) لديها وحدات معنية بالنوع الاجتماعي تدخل ضمن اهتماماتها الرئيسية وفي نطاق أعمالها ومهامها.

دراسة (البرغوثي، 2011) بعنوان وحدات النوع الاجتماعي في السياق الفلسطيني

هدفت الدراسة إلى التعرف على المعوقات والمشاكل التي واجهت وحدات النوع الاجتماعي على الصعيد العملي وعلى صعيد ثقافة المجتمع، وتم استخدام المنهج الكمي الكيفي، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة، أن وحدات النوع الاجتماعي واجهت مقاومة في البيئة الداخلية من قبل العاملين في الوزارة فيما تأتي المرأة في أدنى سلم الهرمية، وعدم التشبيك بين الدوائر المختلفة في الوزارة ووحدة النوع الاجتماعي، وتبين عدم توفر التمويل الكافي لقيام الوحدات بنشاطات متعددة، وكثرة التغيرات في المناصب الإدارية العليا و التعديلات الوزارية التي بالتالي تؤثر على عمل الوحدة، وجود فجوة ما بين التطبيق النظري والعملي، وشكل عدم حصول تطبيق عملي لوحدات النوع الاجتماعي التي ما زالت تعمل على تطوير أدائها بناءً على تجربة الدول المتقدمة. لكن المشكلة تتلخص في ترجمة تلك الاستراتيجيات لخطط فعلية يتم تطبيقها في الميدان. فكثرة التنقلات بين الموظفين من دائرة لأخرى، ولعدم وجود قناعة من الآخرين بأهمية عمل الوحدة يمكن أن يعرض عمل هذه الوحدات والعاملين فيها إلى الانتقادات.

دراسة (الخاروف وآخرون، 2011) واقع النوع الاجتماعي على الصعيدين المؤسسي والتشريعي في القطاع العام: دراسة نوعية لوزارة العمل في الأردن

هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على واقع إدماج النوع الاجتماعي على الصعيدين المؤسسي والتشريعي في وزارة العمل الأردنية، استخدمت الدراسة البحث النوعي من خلال إجراء المقابلة المعمقة مع عدد من موظفي وموظفات الوزارة والمديريات التابعة لها في محافظات المملكة المختلفة، وقد بلغ عدد المستجيبين (30) موظفاً وموظفة تم اختيارهم باستخدام أسلوب العينة القصدية الطبقية، وقد تم استخدام أسلوب تحليل المضمون لغايات دراسة وتحليل مجموعة التشريعات المطبقة في الوزارة، وتوصلت الدراسة إلى وجود توجه واضح لدى الوزارة نحو زيادة تمثيل الإناث في المواقع الوظيفية المختلفة كما ونوعاً، وإلى عدم وجود تمييز قائم على أساس الجنس في مجال التعيين وفي تشكيل اللجان المختصة بإجراء المقابلات لغايات التعيين، كما عملت الوزارة على تحدي الصورة النمطية لطبيعة عمل المرأة وذلك من خلال إيجاد

فرص عمل جديدة في وظائف كانت حكرًا على الرجال مثل وظيفة التفتيش، كما كشفت الدراسة عن عدم وجود معايير واضحة لمنح الحوافز والمكافآت في الوزارة ومديرياتها.

دراسة (الاسكوا، 2011) دراسة تحليلية لعمل وزارات العمل والشؤون الاجتماعية في الجمهورية العربية السورية من منظور النوع الاجتماعي

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل واقع النوع الاجتماعي في وزارتي الشؤون الاجتماعية والعمل والمديريات التابعة لها في المحافظات، وتناولت الدراسة جميع العاملين في وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل والمديريات التابعة لها، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى تدني مستوى التحصيل العلمي لدى عدد كبير من العاملين في الوزارة، وتبين وجود تمييز ضد المرأة ولصالح الرجل في عمل الوزارة والمديريات التابعة لها. أما عدد النساء الحاصلات على شهادة الدراسة العليا فيفوق عدد الرجال، وبينت الدراسة التقارب بين وجهات نظر الأفراد موضوع البحث وسلوكهم الفعلي في عدد من قضايا الصحة، القصور في تأمين الضمان الصحي وتقديم الامتيازات للموظفين، مما يحدم إنتاجيتهم، وعدم معرفة الغالبية العظمى من العاملين في الوزارة بمفهوم النوع الاجتماعي، وأوصت الدراسة بتنظيم دورات مكثفة للعاملين في وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل والمديريات التابعة لها، بهدف توعيتهم بقضايا النوع الاجتماعي والأخذ بعين الاعتبار مراعاة الفوارق بين الجنسين في الخدمات المقدمة من الوزارة، ووضع برامج عملية للحد من التمييز بين الرجال والنساء العاملين في الوزارة.

دراسة (الاسكوا، 2011) دراسة تحليلية لعمل وزارات العمل والشؤون الاجتماعية في دولة الكويت من منظور النوع الاجتماعي.

هدفت الدراسة إلى تحديد أدوار النساء والرجال وحقوقهم ومسؤولياتهم، وقدرة المرأة على القيام بالأدوار المسندة تقليديًا إلى الرجل، ودراسة نوافذ المساواة في السلطة وإمكانية الاستفادة من الخيارات والموارد، والتحقق من عدم وجود تمييز ضد المرأة في بيئة العمل،

وعدم التمييز بين الجنسين في الحصول على حوافز العمل؛ ودراسة ظروف العمل والرضا الوظيفي لدى المرأة والرجل، اعتمدت الدراسة الأسلوب الكمي في إعداد الدراسة التحليلية، وشملت عينة البحث 29% من مجموع العاملين في الوزارة، وأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن معظم أفراد العينة يقع في الفئة العمرية 25-44 سنة، بينما شملت العينة نسبة قليلة من العاملين في الفئة العمرية 55 سنة فأكثر، ومعظمهم من الرجال نظراً إلى التقاعد المبكر للنساء؛ يشغل معظم العاملين والعاملات مناصب إدارية، وأكثرهم من النساء، وتبين وجود تمييز ضد المرأة، رأى البعض أن التمييز يصب في صالحها، واعتبرت نسبة من المبحوثين أن المرأة هي أكثر إنتاجية من الرجل، وأجمع أكثر من نصف أفراد العينة، على أن الرجل أكثر كفاءة في تولي المناصب القيادية، وأن الرجل يؤخذ برأيه عند اتخاذ القرارات أكثر من رأي المرأة، وهذا أيدته نسبة من النساء؛ وأشار معظم أفراد العينة إلى أن الرجل يرشح أكثر من المرأة لحضور المؤتمرات والدورات التدريبية الخارجية، وأنهما يرشحان بالتساوي لحضور المؤتمرات والدورات التدريبية المحلية.

دراسة (الاسكوا، 2011) دراسة تحليلية لعمل وزارة العمل في فلسطين من منظور النوع الاجتماعي

هدفت هذه الدراسة التحليلية لدمج قضايا النوع الاجتماعي بالتعاون مع وزارة شؤون المرأة. وشملت عملية التحليل أربع إدارات عامة في الوزارة، هي الإدارة العامة لخدمات التشغيل، والإدارة العامة للتدريب المهني، والإدارة العامة للتفتيش وحماية العمل، والإدارة العامة للشؤون الإدارية والمالية. وركزت هذه الدراسة على القوانين والسياسات؛ والبرامج والخدمات؛ والثقافة المؤسسية؛ والإجراءات؛ والتعرف على ثقافة المؤسسة من منظور النوع الاجتماعي والتحقق مما إذا كانت الممارسات الداخلية وأنظمة العمل وسياسات الوزارة وبرامجها تعطي فرصاً متكافئة وعادلة للنساء والرجال؛ وتوصلت الدراسة، إلى وجود فجوات واضحة تحول دون مراعاة قضايا النوع الاجتماعي واحتياجات المرأة في وزارة العمل، ووجود قيود تفرضها قوانين العمل السارية التي لا تراعي أبعاد المساواة على أساس النوع الاجتماعي، فبالرغم من

وجود اهتمام واضح وموثق بدمج النوع الاجتماعي على مستوى الوثائق الإستراتيجية للوزارة، فإن ذلك لم ينعكس في السياسات والبرامج والخطط المفصلية ولا في إعداد موازنة الوزارة. فالتوظيف والتعيين في الوزارة لا يراعيان المساواة بين الجنسين بشكل واع ومدروس، مما أدى إلى حصر معظم الوظائف العليا بين الرجال وتمركز النساء في المستويات الإدارية الوسطى والدنيا وبالتالي ابتعادهن عن مراكز صنع القرارات والسياسات.

دراسة (أبو السعود وآخرون، 2009) بعنوان مدى فعالية سياسات وبرامج مؤسسات حقوق الإنسان الفلسطينية في الضفة الغربية في تعزيز النوع الاجتماعي

هدفت الدراسة معرفة مدى فاعلية السياسات والبرامج المختلفة في مؤسسات حقوق الإنسان الفلسطينية العاملة في الضفة الغربية في تعزيز النوع الاجتماعي، ومدى المعرفة بمفهوم النوع الاجتماعي، وتم استخدام المنهج الكمي والكيفي. وكانت العينة عشوائية من جميع أعضاء المجالس الإدارية ومسئولي البرامج والمشاريع في تلك المؤسسات. ومن أهم النتائج التي خلصت إليها الدراسة أن هناك وعياً جزئياً لمفهوم النوع الاجتماعي لدى الفئة المستهدفة في تلك المؤسسات، وقد برز الحياد حول قياس مدى تحسس الخطط الإستراتيجية للنوع الاجتماعي، وتأثير برامج هذه المؤسسات على تعزيز النوع الاجتماعي، وأوصت الدراسة بتعيين خبير بالنوع الاجتماعي في كل مؤسسة لمتابعة وتقييم إدماج النوع الاجتماعي في البرامج والسياسات بشكل دوري.

دراسة (دبابنة، 2009)، واقع إدماج النوع الاجتماعي في القطاع الخاص دراسة تحليلية لمجموعة من شركات النقل

هدفت هذه الدراسة للتعرف على واقع إدماج النوع الاجتماعي في القطاعين العام والخاص. في الإدارة الإقليمية لمجموعة شركات نقل في المملكة الأردنية الهاشمية، استخدمت الدراسة المنهج الكمي والنوعي، بحيث استخدم منهج المسح الاجتماعي لرصد البيانات الكمية وتحليلها من خلال إجراء مسح شامل لجميع العاملين في الإدارة الإقليمية للمجموعة والبالغ

عدد 110 عامل وعاملة. بالإضافة إلى البيانات الواردة في السجلات الرسمية للمؤسسة. وتم استخدام المنهج النوعي من خلال إجراء المقابلات المعمقة مع عدد من العاملين والعاملات الذين تم اختيارهم باستخدام أسلوب العينة القصدية التطبيقية. وتوصلت الدراسة إلى وجود فجوة في تمثيل الذكور والإناث في الهيكل التنظيمي للمؤسسة، سواء من حيث العدد أو من حيث تمثيل المرأة في مواقع صنع القرار والمواقع القيادية العليا، في حين ارتفعت نسبة تمثيلها في الأعمال الإدارية ذات المستوى القاعدي

دراسة (معهد زين الشرف التنموي، 2007) دراسة استطلاعية بعنوان واقع النوع الاجتماعي في وزارة الخارجية الأردنية

تناولت الدراسة تحليل واقع النوع الاجتماعي في وزارة الخارجية الأردنية، من حيث الكادر الوظيفي الحالي وإجراءات العمل والممارسات القائمة في التعيينات، والترقية والإجازات والعقوبات، وتم استخدام أسلوب التحليل الكمي والنوعي، من خلال البيانات المتوفرة في الوزارة، وتم عقد مجموعتي عمل وإجراء خمس مقابلات شخصية، وتوصلت الدراسة أن نسبة تمثيل النساء في الوزارة بلغت 24.9% وبلغت نسبة تمثيل النساء في المواقع القيادية مقارنة بعدد النساء العاملات بالوزارة، 10.4%، وان نسبة العاملات 50.9% مقابل 75.3% من الرجال وان نسبة التعيينات من النساء زادت في السنوات السبع الأخيرة، كما توصلت الدراسة إلى أن الصورة النمطية السلبية السائدة في المجتمع مازالت المسيطرة على أذهان العاملين تجاه قضايا النوع الاجتماعي وان الظروف الأسرية تؤثر سلباً على ترقية المرأة وتنقلها عبر السفارات، وأن السياسات والأنظمة المعمول بها في الوزارة لا تشير إلى أي فروق في تقسيم العمل والمسؤوليات والوصول إلى الموارد.

دراسة (الروسان، 2003) (الجنذر) النوع الاجتماعي في المؤسسات الأردنية الحكومية وغير الحكومية في مدينة إربد من وجهة نظر العاملين فيها

أظهرت نتائج الدراسة اختلافاً في حجم الفجوة الجندرية بين المؤسسات الأردنية الحكومية وغير الحكومية لصالح المؤسسات غير الحكومية، لأن المعيار في المؤسسات غير

الحكومية قائم على الكفاءة والإنجاز بغض النظر عن الجنس، ويفسر ذلك على أساس أن طبيعة الأعمال في المؤسسات الحكومية هي أعمال مكتتبية. كما تبين عدم وجود فروق جنديرية بين المؤسسات الحكومية وغير الحكومية فيما يتعلق بالأدوار التي يقومون فيها، أي في الأعمال والمهام التي توكلها المؤسسة لهم بغض النظر عن نوعها. ومن النتائج أيضا ارتفاع إجابات أفراد العينة التي تؤكد قيادة الرجل ولا تؤيد تسلّم المرأة للقيادة. كما أظهرت النتائج أن حصة الرجل من المشاركة أكبر بكثير من حصة المرأة في القطاعين الأمر الذي يقف عائقا أمام تمكين المرأة، وأوصت الدراسة بالعمل على إيجاد توازن جندي في كافة القطاعات سواء كانت حكومية أو غير حكومية.

التعقيب على الدراسات السابقة

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة بشكل معمق ومتأن، تبين أنها في مجملها تشير إلى تحليل واقع النوع الاجتماعي في المؤسسات سواء الحكومية أو الأهلية، بالإضافة إلى تركيزها على تعزيز أهمية إدماج منظور النوع الاجتماعي في عمل هذه المؤسسات، بعد أن تبين أن هذه المؤسسات غير متحسنة للنوع الاجتماعي، واعتمدت الدراسات السابقة على منهج التحليل الوصفي، وعدد قليل منها استخدم الوصفي والكمي معاً.

وتختلف هذه الدراسة عن سابقتها بأنها تهتم بتقييم تجربة إنشاء وحدات مختصة بالنوع الاجتماعي ضمن هذه المؤسسات، لما لها من أهمية في أعمال المؤسسة بشكل عام والذي ينعكس على عملية التنمية الشاملة والمستدامة، كما أن هذه الدراسة تُؤطر ضمن السياق الفلسطيني للاستفادة من تجارب الدول الأخرى وخصوصاً التي تتشابه اجتماعياً وثقافياً.

كما أفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في إثراء الإطار النظري ومكوناته، وتطوير أداة الدراسة ومجالاتها، والتعرف بشكل أكبر على المنهجية المتبعة.

واتفقت هذه الدراسة مع دراسة أبو السعود (2009) من حيث الوعي بمفهوم النوع الاجتماعي والتي أوصت بالتقييم المستمر لعمل وحدات النوع الاجتماعي في المؤسسات.

واتفقت هذه الدراسة مع دراسة وكالة الإنماء (2013) من حيث أهمية وحدات النوع الاجتماعي في القطاع الحكومي والتي أوصت بزيادة عدد وحدات النوع الاجتماعي في المؤسسات الحكومية.

واتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة البرغوثي (2011) من حيث عدم توافر التمويل الكافي لقيام وحدات النوع الاجتماعي بأنشطتها المختلفة، وبيت الدراسة أيضاً وجود فجوة بين التطبيق النظري والعمل لعملي لهذه الوحدات مما يؤدي إلى عدم القدرة على تطوير عمل وأداء وحدات النوع الاجتماعي ويقلل من فاعليتها.

الفصل الثاني

الإطار النظري

الفصل الثاني

الإطار النظري

مقدمة

ظهرت في القرن العشرين حركات نسوية تحريرية في مختلف دول العالم، وكانت الدول الغربية المتقدمة هي الرائدة في هذا المجال نظراً لما تتمتع به من حرية وديمقراطية. وانطلقت هذه الحركات من منطلقات واستراتيجيات تدعو إلى تحسين وضع المرأة وتمكينها ومساواتها بعد طول فترة من الثقافة التمييزية ضدها والقائمة على الاضطهاد والدونية. وخلال حركة التطور لهذه الحركات بدأت تظهر رموز ومصطلحات جديدة منها النوع الاجتماعي الذي يتخطى الفوارق البيولوجية بين الذكر والأنثى ليكون أشمل في التعامل المجتمعي، وقد حظي هذا المصطلح بالكثير من الاهتمام من قبل الدارسين والباحثين حتى أصبح علماً قائماً له نظرياته وأيديولوجيته الفكرية المستقلة (هاشم، 2008)

في مطلع السبعينات بدأت عدة دول تسعى من أجل إدخال إصلاحات لزيادة المساهمة الفعلية للمرأة في سوق العمل، وزيادة الدخل عبر المشروعات الصغيرة، ومن خلال ذلك ظهر مفهوم إدماج المرأة في التنمية. وقد استخدم مصطلح (الجنس) خلال التسعينات في الدول العربية مع اختلاف تسمياته بكلمة جنس، أو نوع، أو النوع الاجتماعي (أبو بكر، 2002)

وقد أسهم مفهوم النوع الاجتماعي في التعبير عن مشاكل ومعوقات تخص النساء بشكل فردي أو جماعي، بحيث أصبحت المرأة والأسرة محورين أساسيين من محاور عمل الحركات النسوية في العالم، وفي الكثير من المنظمات والجمعيات الحكومية وغير الحكومية والتي تدفع باتجاه الحرية والمساواة بوصفهن خصوصية محددة بالمجتمع وبناءه الثقافي والاجتماعي السائد (هاشم، 2008)

تسمى دراسة العلاقات الاجتماعية المتداخلة بين الرجل والمرأة في المجتمع بعلاقة النوع الاجتماعي، وتحدد هذه العلاقات وتحكمها عوامل اقتصادية واجتماعية وثقافية وسياسية وبيئية

مختلفة، عن طريق تأثيرها على قيمة العمل في الأدوار الإيجابية والإنتاجية والتنظيمية التي يقوم بها كل من الرجل والمرأة على حد سواء (UNEFM، 2005)

عادة يحدث خلل في ميزان القوة بين الرجل والمرأة في المجتمع ويكون ذلك لصالح الرجل لأسباب اجتماعية وثقافية متعددة، وهذه نتيجة للمفهوم الخاطئ في الصورة الاجتماعية المقبولة في المجتمع لكل منهما، والتي تسهم التنشئة الاجتماعية في تحديدها وتثبيتها، وبناءً على ذلك لابد من بذل جهود كبيرة لإحداث التغيير الثقافي والاجتماعي بما يحقق العدالة والتوازن في الأدوار والمسؤوليات كواحد من أهم متطلبات التنمية المستدامة (الدليمي، 2013).

ويقدم النوع الاجتماعي التحليل الذي يساهم في تفسير العديد من الظواهر المجتمعية مثل التفاعلات الاجتماعية والتقسيمات الطبقيّة التي تتم في المجتمع من خلال تحليل النوع الاجتماعي بتناول هذه الظواهر من وجهات نظر متعددة قد تكون متقاربة أو متناقضة (Davids and Dril، 2009)

مفهوم النوع الاجتماعي

يُعنى النوع الاجتماعي بالتعرف على كل من الذكور والإناث، وكل ما يترتب على ذلك بحسب الظروف والمواقف الاجتماعية والسلوكية والثقافية التي يتعرضون لها في الحياة الاجتماعية، فالمشكلة الأساسية تكمن في التعامل غير العادل الذي يمكن أن يحصل في العلاقة بينهم، وهذا يعني أن أغلبية النساء تخضع لأشكال مختلفة من التمييز والمفاضلة والتفريق، لاعتبارات اجتماعية وثقافية تتعلق بالتنشئة الاجتماعية والبيئة المحيطة، تنطوي على قدر من التمييز، والتعامل والمواقف الأدبية والسلوكية المحددة مسبقاً للتعامل معهن (الدعيمي، 2007).

النوع الاجتماعي لا يطالب بإلغاء التنوع في الأدوار بين الجنسين حسب ما هو سائد في الثقافة، وإنما يطالب بوجود مساواة ما بين الأدوار التي يقوم بها كل من الذكور والإناث، ومساواة في المكانة التي يحتلها كل منهما. (حوسو، 2009)

اتفق مجموعة من الخبراء في مركز المرأة للتدريب والبحوث (كوثر) على تعريف النوع الاجتماعي على أنه: " اختلاف الأدوار والحقوق والواجبات والالتزامات، والعلاقات والمسؤوليات والصور ومكانة المرأة والرجل والتي يتم تحديدها اجتماعيا وثقافيا عبر التطور التاريخي لمجتمع ما وكلها قابلة للتغيير " (مفهوم النوع الاجتماعي، 2001).

وجاء تعريف صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة (UNFEM) للنوع الاجتماعي: " الأدوار المحددة اجتماعياً لكل من الذكر والأنثى، وهذه الأدوار التي تحتسب بالتعليم تتغير مع الزمن وتتباين تبايناً شاسعاً داخل الثقافة الواحدة، ومن ثقافة إلى أخرى". ويشير هذه المصطلح إلى الأدوار والمسؤوليات التي يحددها المجتمع للمرأة والرجل (مسرد مفاهيم النوع الاجتماعي، 2001).

ويمكن للباحثة بعد استعراض التعريفات المتعددة أن تصل إلى التعريف بالنوع الاجتماعي بعد استعراض التعريفات المتعددة إلى أنه: الأدوار التي يكتسبها كل من الرجال والنساء والمكانة التي يحتلها كل منهما في المجتمع، بحسب ثقافة المجتمع الذي ينتمون إليه والمحددة بفعل عوامل اجتماعية وثقافية مختلفة والتي تلعب التنشئة الاجتماعية دوراً كبيراً فيها.

مرتكزات مفهوم النوع الاجتماعي

يرتكز مفهوم النوع الاجتماعي على أمرين أساسيين وهما:

- معرفة وتحليل الاختلافات القائمة في العلاقات ما بين الرجل والمرأة. لأن مفهوم النوع الاجتماعي يختلف عن مفهوم الجنس، حيث يشير مفهوم الجنس إلى مجموع الطبائع الجسمية والفسولوجية الخاصة بالذكور والإناث، أي أن الجنس يعني تواجد مجموعة من المميزات الجنسية الأولية والثانوية والوظائف الخاصة بكل جنس، والتي لا يمكن تغييرها عبر المراحل العمرية التي يعيشها الإنسان، في حين أن النوع الاجتماعي يشير إلى اختلاف الأدوار: الحقوق، والواجبات، والالتزامات والعلاقات والمسؤوليات، وكذلك المكانة

الاجتماعية التي يتمتع بها كل من المرأة والرجل، والتي يتم تحديدها اجتماعيًا وثقافيًا عبر التطور التاريخي للمجتمع، وكلها أمور قابلة للتغيير (كوثر، 1995).

- تحديد أسباب وأشكال عدم التوازن في العلاقة بين النوعين، ومحاولة إيجاد حلول لعلاج الاختلال وتقليص الفجوة بينهما، وتعديل وتطوير العلاقة بين الرجل والمرأة، حيث إن التفاوت بين الجنسين يعد تحديًا تنمويًا يحد من تنمية المرأة وإدماج إسهاماتها في التنمية؛ مما يؤثر بشكل سلبي على المرأة وعلى المجتمع بشكل عام.

هيكلية النوع الاجتماعي

تعني البنى المؤسساتية والتي تعمل على تحويل القيم والمفاهيم إلى علاقات وأدوار ومن ثم تؤثر هذه العلاقات ضمن موازين متباينة. ويحدد هذا الإطار طبيعة القيم المعطاة للمرأة والرجل. فمثلاً، قيم الرجولة والتي تتمثل في القوة، والمعرفة والحكمة وغيرها من القيم التي تعطي الرجل سلطة أعلى من المرأة. لذا، فمؤسسة الأسرة على سبيل المثال تتوزع فيها أدوار الرجل كوصي، ومسؤول عن الاقتصاد الأسري، وصاحب القرار فيما يتعلق بمسائل الزواج والطلاق والتعليم، ودور المرأة كمقدمة للرعاية والعناية بالأطفال وكل أفراد الأسرة، حتى وإن خرجت للعمل خارج البيت. كل هذه المفاهيم تعمل على استمرار القيم المغلوطة حول أدوار النوع الاجتماعي وتحمي ديمومة واستمرار القيم الاجتماعية المبنية على النوع الاجتماعي، وتقوم بإعادة إنتاجها من خلال تنشئة الأطفال. وتقوم بنفس الدور مؤسسات التعليم والتشريعات وغيرها من المؤسسات والتي تحدد بأشكال مختلفة هذه الاختلافات سواء في المناهج التعليمية أو في القوانين التمييزية. هناك تشابك بين الأبعاد الثلاثة للنوع الاجتماعي، وأي تغيير في أي بعد سينتج عنه تغيير في الأبعاد الأخرى، لذا فمن الضروري القيام بالتحليل بشكل يضمن شمولية النظرة لقضية النوع الاجتماعي سواء على البعد الشخصي أو القيمي أو المؤسسي. (الاسكوا، 2015).

فهناك ثلاثة اعتبارات لمفهوم النوع الاجتماعي، لأنه من المهم عند تحديد مفهوم النوع الاجتماعي الأخذ بعين الاعتبار الأمور التالية:

1. النوع الاجتماعي عملية اجتماعية وثقافية، بمعنى أنها عملية إنتاج وإعادة إنتاج باستمرار حيث يمارس على شكل أدوار وسلوكيات ولا يعبر عنه في الكلام فقط.
2. النوع الاجتماعي هو نظام من الممارسات المتشابكة ويوجد بشكل مستقل عن الأفراد، فمفهوم النوع الاجتماعي ليس خصائص للأفراد وإنما مجموعة من الصفات والسلوكيات التي تظهر في جميع مستويات البناء الاجتماعي، ويتمثلها الأفراد منذ الولادة حسب الجنس.
3. تعود أهمية النوع الاجتماعي إلى أهميته في تنظيم علاقات عدم المساواة بين الجنسين، فالتنشئة الاجتماعية تلعب دوراً جوهرياً في بناء المفاهيم والتصورات والمعتقدات للأشخاص والتي تنعكس على المجتمع، وخصوصاً نظرة وإدراك المرأة والرجل لأحدهما الآخر، وهذه المفاهيم تنعكس على السلوك من خلال ممارسة أدوار الذكور والإناث وتفاعلهما (حوسو، 2009).

أسس النوع الاجتماعي

وهناك عدة أسس تحدد النوع الاجتماعي والتي تتمثل في:

1. الأدوار المنوطة بشكل عام بالرجل والمرأة والمحددة من قبل عوامل اقتصادية واجتماعية وثقافية أكثر منها عوامل بيولوجية.
2. إعادة توزيع الأدوار بين الرجل والمرأة في المجتمع من منطلق مفهوم المشاركة يؤدي إلى فائدة أكبر للمجتمع.
3. إتاحة الفرص المتكافئة للرجل والمرأة لاكتشاف القدرات الكامنة فيهم وتمكينهم من مهارات تفيدهم بالقيام بأدوار جديدة تعود بالنفع على المجتمع (أبو رموز، 2005).

التطور التاريخي لمفهوم النوع الاجتماعي

يقول ابن رشد (1126-1198 م) في "جوامع سياسة أفلاطون": "علينا ألا نخدع بأن المرأة تبدو صالحة للحمل والحضانة فقط، فما ذلك إلا لأن حالة العبودية التي أنشأنا عليها آباؤنا

ونسأؤنا أضعفت مواهبهن العظيمة. فعلى النساء أن يقمن بخدمة المجتمع والدولة قيام الرجال، فإن يمسه المرأة لنفسه كأنها نبات أو حيوان أليف، مجرد متاعٍ فان، بدلاً من أن يمكنها من المشاركة في إنتاج الثروة المادية والعقلية في حفظها".

يعتبر ابن رشد هو أول من وضع أسس مفهوم النوع الاجتماعي، أي قبل حوالي ثمانية قرون من العلماء الغربيين لهذا المفهوم، حيث كان ابن رشد سابقاً في طرح التأثيرات الثقافية والاجتماعية على المرأة، والتي تأتي من التنشئة الاجتماعية، وليس من طبيعة تكوينها البيولوجي (الرحبي، 2014).

في فترة السبعينات من القرن العشرين وصفت الباحثة آن أوكلي الخصائص التي يتمتع بها كل من الرجال والنساء والمحددة اجتماعياً مقابل الخصائص المحددة بيولوجياً تحت مسمى النوع الاجتماعي (الجندر)، وبذلك تعتبر آن أوكلي أول من استخدم هذا المصطلح (حوسو، 2008).

بدأ عدد من الفلاسفة وعلماء الأنثروبولوجيا وعلماء الاجتماع في عهد النهضة الأوروبية بمحاولة لتطوير نظريات وأفكار واقعية للوصول إلى مجتمعات تتحقق فيها العدالة لمصلحة الإنسانية. وتبين ذلك من خلال أول ظهور لمفهوم النوع الاجتماعي (الجندر) على الساحة الدولية في الإعلان العام الدولي للمرأة عام 1975م. وزاد الاهتمام الدولي بالمفهوم بالإضافة لانتقاله إلى الدول العربية، وظهرت عدة مطالبات لمعالجة الفجوات النوعية القائمة بين الرجال والنساء في شتى مجالات الحياة لترسيخ مبدأ العدالة الاجتماعية. وظهرت محاولات عديدة لتعريبه، فاستخدم لفظ الجنسانية والجنوسة والدور الاجتماعي، إلا أن المفهوم الأكثر انتشاراً واستخداماً هو النوع الاجتماعي وترسخ هذا المفهوم خلال العقد الدولي للمرأة (1985-1976) (الرحبي، 2014).

مراحل تطور مناهج ومواثيق حقوق المرأة

في مرحلة الخمسينات والستينات ركزت المواثيق على الدور الإيجابي وتهميش الدور

الاقتصادي والسياسي والاجتماعي وهي كالتالي:

- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان 1948م
- منع الاتجار بالأشخاص واستغلال الجنس 1949 م.
- الأجر المتساوي للرجال والنساء 1952 م.
- الاتفاقية الخاصة بالحقوق السياسية للمرأة 1952 م
- الإعلان الخاص بالقضاء على التمييز ضد المرأة 1967 م
- تأسيس لجنة للمرأة في الأمم المتحدة.
- في مرحلة السبعينات تزايد الاعتراف بدور المرأة في العملية التنموية، وبدأ التركيز على الدور السياسي والإنتاجي لها، وظهر وتبلور مفهوم التنمية البشرية من خلال:
- المؤتمر العالمي الأول للمرأة في المكسيك 1975 م.
- إعلان الأمم المتحدة للفترة ما بين عام 1979-1985 م عقداً دولياً للمرأة.
- تأسيس صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة (UNIFEM)
- إعلان اتفاقية سيداو عام 1979 م
- أما فيما يتعلق بمرحلة الثمانينات فقد تزايد الاهتمام بحقوق المرأة وبدأ التأكيد على أدوارها التنموية وقياس مستوى مشاركتها في التنمية الشاملة وتوضح ذلك من خلال انعقاد المؤتمرات التالية:
- مؤتمر كوبنهاجن 1980 م.
- مؤتمر نيروبي 1985 م.
- صدور اتفاقية حقوق الطفل 1989 م.

وفيما يتعلق بمرحلة التسعينات انعقد العديد من المؤتمرات التي تناولت قضايا المرأة بشكل مباشر وغير مباشر، وتزايد الاهتمام العالمي بحقوق المرأة، وتطورت المفاهيم والمناهج التنموية حيث تم الإعلان العالمي بشأن القضاء على العنف ضد المرأة عام 1993 م، وعقد المؤتمر العالمي حول المرأة في بكين عام 1995 م (الدليمي، 2013).

النوع الاجتماعي والتنمية

بدأت مقارنة النوع الاجتماعي والتنمية بالظهور في الثمانينيات، وتركزت حول المطالبة بالعدالة بين الرجال والنساء، وقد استخدم مصطلح النوع الاجتماعي كأداة تحليلية مع ازدياد نسبة الوعي المجتمعي بأهمية مشاركة النساء للرجال في سوق العمل (منظمة العمل الدولية، 2007).

ويعتبر هذا البعد نقطة تحول مهمة من تنمية المرأة إلى تنمية النوع الاجتماعي، إذ يتطرق إلى العلاقات بين المرأة والرجل، وإدراك الأسباب التي تكمن وراء تعيين الأدوار الثانوية التقليدية للمرأة مقارنة بالرجل الذي تعين له الأدوار الرئيسية، ويعمل على فهم الأسباب والعوامل المؤثرة في التفاوت في الفرص والحقوق والواجبات والمكانة بين النساء والرجال ومعالجتها، كما يؤكد على ضرورة تحقيق العدالة بين الرجل والمرأة في المشاركة في الفرص والموارد والاستفادة منها، كما يأخذ في الاعتبار الأدوار الثلاثة للمرأة (الإنتاجية والاجتماعية والمجتمعية)، ويعمل على تخفيف العبء عنها وتمكينها من الناحية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية لتكون عنصراً فاعلاً ومشاركاً في المجتمع، أدى التحول من منظور المرأة في التنمية إلى النوع الاجتماعي والتنمية إلى تحول في إنتاج البيانات من "إحصاءات عن المرأة" إلى إحصاءات عن النوع الاجتماعي" أو إحصاءات عن الرجل والمرأة في شتى الميادين (الأمم المتحدة، 2008).

بدأ التحول الفعلي في مسار التنمية الاجتماعية في العقود الماضية نحو التركيز على الجوانب الإنسانية مع الاهتمام بحقوق المرأة، وبذلك احتل إدماج المرأة في سياسات التنمية

الاجتماعية أولوية على المستوى الدولي. وأثارت الأوساط المعنية بالمرأة تساؤلات جوهرية حول أوضاع المرأة وظروفها وما تواجهه من تحديات ومشكلات. وقد أفضت هذه الجهود إلى نوع من التوافق العام حول أهمية تجاوز الأدوار الأسرية للمرأة كزوجة وأم، ودراسة إسهاماتها التنموية المختلفة ومشاركتها في عجلة التطور والنماء الاقتصادي والاجتماعي من منظور إنساني وتنموي. وإزاء اعتراف المجتمع الدولي بمجموعة جديدة من العوامل، كان لابد من فهم جديد للأمور وأنماط جديدة للأوضاع الاجتماعية (الدليمي، 2013)

قد ظهر الاهتمام بالنهوض بالمرأة فعلياً في مجال التنمية في المؤتمر العالمي الأول المعني بالمرأة، الذي عقد في المكسيك في عام 1975 م، في بداية عقد الأمم المتحدة للمرأة (1976-1985). وقد قدم المؤتمر توصيات حول إنشاء آليات وطنية ودولية تدعم مصالح المرأة. كما نظمت الأمم المتحدة عدداً من المؤتمرات العالمية المعنية بالمرأة بهدف تعزيز حقوق المرأة، والمطالبة بتخصيص موارد للمرأة من أجل تمكينها من الإسهام في عملية التنمية، والاعتراف بالدور التنموي للمرأة على المستوى الدولي (رياحة، 2010).

وبناء على ما سبق، يمكن القول إنه أصبح دور المرأة في التنمية مجالاً بارزاً وأصبحت قضايا المرأة الشغل الشاغل، وخاصة الجانب الإنمائي الذي برز الاهتمام به بشكل جدي، وتطور مجال الدراسة والبحث في شؤون المرأة بشكل كبير وسريع مع تطور المفاهيم والمداخل والتوجهات في هذا الحقل المهم من البحث العلمي بالاستناد إلى نماذج وتجارب الدول التي أولت قضايا المرأة اهتماماً خاصاً. وتحول الاهتمام من التركيز على المرأة إلى التركيز على الجنسين في سعي نحو اعتماد مبادئ ومفاهيم العدالة وتكافؤ الفرص بين الجنسين. باعتبار أن الاهتمام بشؤون المرأة لا يمكن فصله عن إطار التكامل والمشاركة في الأدوار التنموية لكل من الرجل والمرأة.

النظريات المرتبطة بالنوع الاجتماعي

وجدت عدة نظريات تحاول تفسير التفاوت في الأدوار والمكانة بين الرجل والمرأة من منظور جنسدي من عدة توجهات، فالبعض فسّر هذه الاختلافات بين الرجل والمرأة من منطلق

بيولوجي، والبعض الآخر فسرها من منطلق ثقافة وتربية واكتساب اجتماعي، وبعضها استند إلى المفاهيم السيكلوجية، وبعضها فسرها من منطلق نسوي، وقدمت هذه النظريات تفسيرات متكاملة من زوايا متعددة ومختلفة (حوسو، 2009). ومن هذه النظريات

1. النظرية البيولوجية

ينطلق أصحاب هذه النظرية من فكرة رئيسية تفيد بأن التكوين البيولوجي هو المسؤول عن الفروقات والاختلافات الفطرية في سلوك الرجال والنساء مثل الهرمونات والكروموسومات وحجم الدماغ والمؤثرات الجينية، وهذه الاختلافات يمكن ملاحظتها في جميع الثقافات والمجتمعات. ذلك يعني أن الرجال يتفوقون على النساء بحكم تركيبهم البيولوجية ومن ثم يتم النظر إلى المرأة، كجسد ذو بنية ضعيفة، لا تمتلك القدرة على مقاومة الجسد الذكوري في مختلف المجالات، خاصة المرتبطة منها بالأعمال الشاقة، بل إن بنيتها الفيزيولوجية تجعلها مرتبطة بالجانب العاطفي الخاص بتربية الأطفال والعناية بهم و... الخ. (رشيد، 2013)

2. النظرية الاجتماعية (نظرية البناء الاجتماعي)

ينظر علماء الاجتماع أصحاب هذه النظرية إلى الجنس باعتباره نتاجاً بيولوجياً وإلى النوع باعتباره نتاجاً للتنشئة الاجتماعية، وأن الجنس والنوع هما نتاج تكوينه وتصوره اجتماعياً ولا يتعلق الأمر بالجانب الاجتماعي والثقافي بل حتى الجسم نفسه فهو يتعرض لقوى اجتماعية وثقافية تُعدله. فالجسد قد يعطيه أصحابه دلالات وعلامات قد تتجاوز الأطر الطبيعية. مثلاً، قيام الأفراد ببناء أجسادهم كما بالشكل الذي يرغبون به، سواء بإجراء التمارين الرياضية أو إجراء جراحة تجميلية معينة أو إتباع نظام غذائي معين أو بنقبة شحمة الأذن، أو جراحة لتغيير الجنس (رشيد، 2013).

3. النظريات النسوية

تتباين الاتجاهات النسوية فيما يتعلق بتحليلها لوضع المرأة ومكانتها في المجتمع. وتختلف في درجة تركيزها واهتمامها بقضايا النوع الاجتماعي ولكنها تجمع وتستند إلى أن

المرأة بشكل عام تعاني من تمييز يرجع للبناء المجتمعي والمؤسسي والثقافي، يمنح الرجل القوة والمكانة والسلطة ويحرم المرأة الكثير من الحقوق، تعتبر النسوية حركة متعددة الجوانب من الناحية الثقافية والتاريخية، وقد حظيت أهدافها بتأييد في شتى أنحاء العالم (دلال، 2014)

للنسوية العديد من النظريات المختلفة والتي قامت برصد مظاهر التفاوتات المختلفة بين الرجل والمرأة في المجتمعات البشرية، وبشكل خاص أوضاع المرأة في العالم الغربي، حيث إن معظم النظريات ظهرت في العالم الغربي منذ الثورة الصناعية وحتى الوقت الحالي، وتشتمل هذه الاتجاهات على عدة نظريات، من أهمها النظرية الليبرالية والنظرية الماركسية، النظرية الراديكالية، وركزت في مضمونها على قيم الحرية، والمساواة والعدالة وعدم الاضطهاد الطبقي، (عبد العظيم، 2014).

لتفسير الاتجاهات النسوية لابد من تحليل التيارات الفكرية النسوية التي شكلت النظريات الأشهر تاريخياً، وهي كالاتي:

أولاً، النظرية النسوية الليبرالية

تقوم هذه النظرية على فرضية أن جميع الناس قد خلقوا متساويين، ولا ينبغي حرمانهم من المساواة بسبب نوع الجنس. والاتجاه النسوي الليبرالي يركز على المعتقدات التي جاء بها عصر التنوير والتي تنادي بالإيمان بالعقلانية والإيمان بأن المرأة والرجل يتمتعان بنفس القدرات العقلية، والإيمان بأن التعليم وسيلة لتغيير وتحويل المجتمع نحو الأفضل، والإيمان بمبدأ الحقوق الطبيعية. وبناء عليه، فإنه ما دام الرجال والنساء متساويين من حيث طبيعة الوجود، فإن حقوق الرجال ينبغي أن تشمل النساء أيضاً (عوض، 2001).

وبصفة عامة يمكن القول إن النسوية الليبرالية تسعى لتحقيق مجتمع يقوم على المساواة ويحترم حق كل فرد في توظيف إمكانياته وقدراته وطاقاته. ويعتبر الاتجاه النسوي الليبرالي أقدم الاتجاهات النسوية تاريخياً، وقد تضمن مساحة كبيرة لمناقشة جدية المرأة سواء في ارتباطها بالأسرة أو في تحررها من الأسرة تماماً. وقد تمثل ذلك في المطالبة والمناداة بالحقوق المدنية

والسياسية في إطار مجتمع يقوم على منح الذكور المزيد من الحرية والديمقراطية. وحرمان الإناث الكثير من تلك الحقوق (جامبل، 2002).

ثانياً، النظرية النسوية الاشتراكية

لم ترفض النسوية الاشتراكية القضايا التي تبنتها النسوية الليبرالية، والخاصة بالحرية والمساواة، ولكنها اعترضت على تطبيق مفاهيم القيمة والمكانة على أفراد منفصلين اجتماعياً عن حياتهم ككائنات اجتماعية ويدركون فقط بوصفهم أفراداً مستقلين أكثر من إدراكهم في إطار الحياة الجمعية والأفعال الاجتماعية (أحمد، 2001).

تركز النظرية النسوية الاشتراكية بشكل رئيس على أنواع الظلم الذي تتعرض له النساء، بالنظر إلى أمرين أساسيين: أولهما، اعتماد النساء على الرجال، والثاني استغلال النساء كمصدر رخيص ضمن قوة العمل الرأسمالية، وتناقش النظرية الظلم الذي تعاني منه المرأة بسبب هذا الاستغلال والممتد لاستغلالها من قبل الأسرة أيضاً كونها ابنة أو زوجة أو غير ذلك. ومن خلال حصولها على وظائف متدنية، تحصل بالتالي على أجر متدن كالرجال الفقراء الذين لا يحصلون على دخل يتناسب مع ما يقومون به من أعمال (عبد العظيم، 2014).

ثالثاً، النظرية النسوية الراديكالية

ظهرت هذه النظرية خلال الفترة ما بين نهاية الستينيات وبداية السبعينيات، حين أدركت الحركة النسوية مدى الظلم والقهر الاجتماعي الذي تتعرض له النساء بسبب المعاملة السيئة من الرجال. ويطالب هذا الاتجاه النسوي بالنظر للمرأة ليس فقط بمكانة متساوية مع الرجل، بل ينظر للمرأة باعتبارها تمثل إحدى الأولويات السامية، وبالتالي لا بد من المطالبة بخضوع واستسلام الرجل للمرأة، بل واستبعاد الرجال جميعاً من عالم النساء (أحمد، 2001).

وكان من نتائج هذا ظهور الحركة النسوية الأمريكية من جديد كحركة مضادة لمناهضة السلطة الأبوية للرجال وعزلهن عن سوق العمل. كما قام الأشخاص الذين يتبنون الاتجاهات

الراديكالية المعاصرة بالنظر إلى التمييز الجنسي باعتباره أمراً موجوداً في المجتمع الأبوي (حنفي، 2001)

أما الخط الفكري الذي ضمه هذا الاتجاه، وحظي بقبول واسع النطاق عند كل من الاشتراكيين والليبراليين فهو يعتبر أن التكوين البيولوجي للمرأة ليس عيباً في حد ذاته، وإنما بقدر ما تضيفه التقاليد والثقافة والمجتمع عليه. الأبوية تصف كل ما هو أنثوي بأنه متدن في مقابل كل ما هو ذكري، فعملية التلقيح تفوق عملية الحمل، ومن ثم فإن دور الأم الذي تصطبغ به المرأة -ثقافياً- يجعلها مخلوقاً متدنياً. وقد اتخذ هذا الاتجاه منطلقاً له من مقولة سيمون دي بوفوار "إن المرأة لا تولد امرأة، بل تصبح امرأة" (قدري، 2000)

4. النظرية الوظيفية

تعتبر النظرية الوظيفية المجتمع نسقاً من الأجزاء المترابطة التي تشتغل كنسق وكمنظومات متتالية الأطراف والمكونات التي تعمل من أجل إيجاد التضامن والتوازن والاستقرار للنسق العام ولتحقيق التكامل الاجتماعي. فإن النظرية الوظيفية تنظر إلى أن الاختلافات البيولوجية بين الجنسين (الذكر والأنثى) هي التي تسهم في التكامل والتضامن الاجتماعي، وأن تقسيم العمل بينهم يقوم على أساس بيولوجي.

فالرجال والنساء يقومون بالوظائف التي تصلح لهم بيولوجياً. وبأن الأعمال الإنجابية داخل الأسرة خاص بالنساء، وتربية الأطفال والسهرة على راحة الزوج وتعتبر أدواراً تعبيرية توفر العناية والأمن للأطفال وتقدم لهم الدعم العاطفي، أما الأعمال الإنتاجية الخارجية فهي خاصة بالرجال، أي أنه يقوم بإعالة الأسرة مادياً يتعرض فيه لصعوبات ومشاكل تكون فيها النزعة التعبيرية الأنثوية بمثابة المهدئ الذي يفرج عن الرجل ويخلق راحته، ويعتبر تقسيم العمل بهذا الشكل هو نتيجة منطقية لتنظيم المجتمع أكثر من ارتباطه بالبرمجة البيولوجية، وبشكل هذا نسقاً فرعياً، والذي هو أساس الاستقرار في النسق العام. فإن التقسيم الجنسي للعمل الأعلى قيمة للرجال هو ما يدعم مكانة الرجل في العائلة بوصفه يعولها ويكفلها، تفوقه في المكانة الاجتماعية على المرأة داخل العائلة. (رشيد، 2013)

من خلال النظريات التي تطرقت لها الباحثة مسبقاً يمكن القول بأن عملية إدماج النوع الاجتماعي التي تطبقها وحدات النوع الاجتماعي في آلية عملها اعتمدت بشكل كبير على النظرية الوظيفية التي تعتبر المجتمع جزء من الأجزاء المترابطة التي تكون نسق ومنظومات متتالية الأطراف والمكونات تعمل لتحقيق تكامل اجتماعي ما بين الرجل والمرأة يضمن الوصول للتوازن والاستقرار في النسق العام للمجتمع، و يمكن القول أيضاً بأن النسوية الليبرالية سعت لتحقيق مجتمع يقوم على المساواة يحترم حق كل من الرجال والنساء في توظيف إمكانياتهم وقدراتهم وطاقاتهم، وتمثل ذلك في المطالبة بالحقوق المدنية والسياسية في إطار مجتمع يقوم على منح الذكور المزيد من الحرية والديمقراطية والتي تعتبر من أساسيات العمل ضمن قضايا النوع الاجتماعي.

إدماج النوع الاجتماعي

تعددت الأدبيات التي تناولت مفهوم إدماج النوع الاجتماعي، لكن التعريف الأبرز كان الذي قدمته الأمم المتحدة لهذا المفهوم لأول مرة في عام 1997 على أنه: "عملية تقييم الأثر على النساء والرجال لأي فعل مخطط، بما في ذلك التشريعات، والسياسات والبرامج في كل المناطق وعلى كل المستويات. إنها إستراتيجية لجعل اهتمامات وخبرات النساء والرجال بعداً مدمجاً في التصميم، والتنفيذ والمتابعة والتقييم للسياسات والبرامج في كل الأبعاد السياسية والاجتماعية بما يضمن للنساء والرجال الاستفادة وعدم الاستمرار في حالة عدم المساواة" (دليل إدماج النوع الاجتماعي، 2011).

وتعتبر عملية إدماج النوع الاجتماعي عملية معقدة، ويختلف المختصون في قضايا النوع الاجتماعي على كيفية تطبيقها من خلال طرح عدة اقتراحات وتساؤلات، سواء في تطوير المؤسسات القائمة بشكل تكون قادرة فيه على التعامل مع قضايا النوع الاجتماعي وتدمجها في خططها، أو إعادة هيكلة المؤسسات لكي تتمكن من الاستجابة لقضايا النوع الاجتماعي، أو إنشاء مؤسسات جديدة قائمة بحد ذاتها على فكر الاستجابة لقضايا النوع الاجتماعي. وأهمية التركيز على تطبيق هذه العملية لأهميتها في المؤسسات بحيث تتحكم في السيطرة على الموارد والتأثير

بشكل سلبي أو إيجابي على قدرة المؤسسة على الاستجابة لقضايا النوع الاجتماعي (Diekman and Schneider، 2010)

وتقسم عملية إدماج النوع الاجتماعي إلى أربعة مراحل:

1. تعريف إدماج النوع الاجتماعي وتحديد مفاهيمه وأطره.
2. وضع السياسات المتعلقة بإدماج النوع الاجتماعي.
3. التطبيق الفعلي والعملي لعملية إدماج النوع الاجتماعي.
4. التقييم والتدقيق لتطبيق عملية إدماج النوع الاجتماعي (Moser، 2007).

تعتبر عملية قياس إدماج النوع الاجتماعي أهم التحديات التي تواجه المختصين بقضايا النوع الاجتماعي والمراقبين لأوضاع كل من الرجال والنساء من منظور النوع الاجتماعي. لذا من المهم لقياس هذه العملية تحديد مفاهيم وأطر إدماج النوع الاجتماعي وأن تتضمن مؤشرات قياسه المؤشرات الكمية والنوعية على حد سواء وتتم من خلال مستوى تدقيق ذاتي على صعيد الأفراد أنفسهم والمؤسسات المختصة ومستوى تدقيق خارجي يتعلق بالمجتمع (Moser، 2005).

الإطار المرجعي الدولي والقانوني للنوع الاجتماعي

شكل مؤتمر بكين محطة أساسية من محطات النهوض بالمرأة على المستوى العالمي، فالمؤتمر والتحضيرات الكثيرة التي تمت في مختلف بلدان العالم، والوثائق والأبحاث التي أعدت في سياقها شكلت منهجاً جديداً في التعاطي والتعامل مع قضايا المرأة. وإذا كانت الأهمية الجوهرية لهذا المؤتمر قد تركزت في تحديده للمجالات الأساسية التي لا بد من العمل عليها من أجل تحسين وضع المرأة، وتعديل مكانتها في المجتمع، فإن هذا المنهج الجديد الذي أطلقته حزمة من المفاهيم والأدوات النظرية والمقاربات التطبيقية المرتبطة بالنوع الاجتماعي، وقد ترتب عليه إعادة النظر بشكل كلي في قضايا المرأة ودورها في عملية التنمية المستدامة (شكري، 2002).

اعتمدت الأمم المتحدة اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في عام 1979م، وهي الاتفاقية التي تقر وتعترف بحقوق المرأة في عدم التمييز ضدها في المجالات السياسية، والاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية، والمدنية، وفي سائر المجالات، وتعترف بحق المرأة في التعليم والتدريب، والخدمات الإرشادية والصحية، ووصولها على قدم المساواة مع الرجل إلى كافة التسهيلات. وتعزز هذا الاهتمام بحقوق المرأة في العقود التالية، كما يتضح من إعلان فيينا وبرنامج العمل عام 1993 م، ومنهاج عمل مؤتمر بكين عام 1995 م والذي تركز على وثائق ومخرجات المؤتمرات الدولية ومن أهمها: (رياحة، 2010)

أولاً، الأهداف الإنمائية للألفية (2000).

ثانياً، اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة، (سيداو، 1979).

ثالثاً، إعلان ومنهاج بكين (1995).

رابعاً، قرارات مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة بشأن المرأة والسلام والأمن (على وجه الخصوص قرار مجلس الأمن الدولي 1325)، 2006 فصاعداً (الميثاق، 2014).

الإطار القانوني المحلي للنوع الاجتماعي

لطالما أبدت الحكومة الفلسطينية التزاماً قوياً نحو المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وعلى الرغم من هذه الجهود الواسعة والملموسة إلا أن التفاوتات بين الجنسين في فلسطين ما زالت ملحوظة، مع أن حكومة دولة فلسطين تدرك أن المساواة بين الجنسين وإعطاء المرأة حقوقها هو أحد ضرورات التنمية فضلاً عن كونه وسيلة لزيادة فعالية التنمية الشاملة. وتمكين المرأة يعني تقوية المجتمع الفلسطيني ككل وبالتالي فهو أمر مهم وأساسي لتحقيق طموح إقامة دولة فلسطينية مستقلة ذات سيادة تمكن جميع المواطنين من العيش بحرية وكرامة (الميثاق، 2014).

اهتمت التشريعات الفلسطينية في قضايا المرأة وتكفلت فيها وذلك في إطار المساواة وعدم التمييز في الحقوق بين المرأة وبين الرجل، حيث كفلت وثيقة إعلان الاستقلال التي

أصدرها المجلس الوطني الفلسطيني في العام 1988، أساساً مهماً لحقوق المرأة الفلسطينية (إدماج النوع الاجتماعي في الانتخابات، 2016).

وبناء عليه تشكل المرجعيات والقوانين والتشريعات التالية الإطار الوطني الذي اعتمدت عليه الحكومة الفلسطينية كمرجع لقضايا النوع الاجتماعي:

1. القانون الأساسي الفلسطيني.
2. الإستراتيجية الوطنية لتحقيق الأهداف الإنمائية بحلول عام 2015.
3. الإستراتيجية الوطنية عبر القطاعية للمساواة بين الجنسين: تعزيز المساواة والعدالة والإنصاف بين الجنسين، 2011-2013.
4. مسودة الإستراتيجية الوطنية عبر القطاعية لتعزيز المساواة بين الجنسين 2014-2016.
5. الإستراتيجية الوطنية لمناهضة العنف ضد المرأة 2011-2019. (الميثاق، 2014)

بهذا الخصوص نصت وثيقة إعلان الاستقلال الفلسطيني على أن " دولة فلسطين هي للفلسطينيين أينما كانوا فيها يطورون هويتهم الوطنية و الثقافية، ويتمتعون بالمساواة الكاملة في الحقوق، تصان فيها معتقداتهم الدينية والسياسية وكرامتهم الإنسانية، في ظل نظام ديمقراطي برلماني يقوم على أساس حرية الرأي وحرية تكوين الأحزاب ورعاية الأغلبية حقوق الأقلية واحترام الأقلية رأي الأغلبية، وعلى العدل الاجتماعي والمساواة وعدم التمييز في الحقوق العامة على أساس العرق أو الدين أو اللون أو بين المرأة والرجل، في ظل دستور يؤمن بسيادة القانون والقضاء المستقل " (وثيقة إعلان الاستقلال الفلسطيني، 1988)

أما القانون الأساسي الفلسطيني المعدل لسنة 2003 فأقر الحقوق والحريات العامة آخذاً بمبدأ المساواة بين الجنسين، فحظر التمييز بين الرجل والمرأة أمام القانون والقضاء، حيث نصت المادة (9) على أن " الفلسطينيين أمام القانون والقضاء سواء لا تمييز بينهم بسبب العرق

أو الجنس أو اللون أو الدين أو الرأي السياسي أو الإعاقة (المادة 9، القانون الأساسي الفلسطيني المعدل لعام 2003، رام الله).

من خلال ما سبق يمكن القول إن الالتزامات الدولية والاستراتيجيات الوطنية شكلت إطاراً مهماً جداً لتعزيز المساواة وتحقيق العدالة بين الجنسين وتمكين المرأة بشكل منظم وممنهج، والوصول إلى أفضل النتائج، من خلال المتابعة والتقييم المستمر لعملية إدماج النوع الاجتماعي في القطاع الحكومي الفلسطيني.

ومن هذا المنطلق أنشأت الحكومة الفلسطينية وزارة خاصة بالمرأة، ولتمكين المرأة تم إقرار الكوتا النسائية إضافة لإشراك المرأة في عمليات اتخاذ القرارات الهامة في مستقبل المجتمع وصيرورته. ولم تكتفي الحكومة الفلسطينية بذلك فقامت بالتنسيق والتشبيك مع المؤسسات النسوية المحلية والدولية وتخصيص وحدات خاصة بالنوع الاجتماعي في بعض الوزارات والمؤسسات المختلفة إيماناً منها بدور المرأة المستقبلي في عملية التنمية المجتمعية.

الفصل الثالث

وحدات النوع الاجتماعي

الفصل الثالث

وحدات النوع الاجتماعي

مقدمة

في إطار عمل وحدات النوع الاجتماعي على إنجاز المهام التي أنشأت من أجلها، فإنه من المهم النظر إلى الحوارات والنقاشات التي تدور حول القضايا المتعلقة بالمساواة الجندرية بين الرجل والمرأة. وبناءً على ذلك فإنه من المهم الأخذ بعين الاعتبار نقطتين أساسيتين، النقطة الأولى تتمثل في أن جميع النساء في فلسطين لا يتمتعن بذات القدر من العدالة مع الرجال لمجرد أنهن نساء. فمن المهم فهم الفروقات السائدة بين النساء، للتأكد من أن الاستراتيجيات التي يتم تبنيتها تراعي جميع الفئات من النساء. النقطة الثانية هي أن العدالة بالضرورة لا تعني معاملة جميع الأفراد معاملةً متساوية، حيث تستوجب المساواة معاملة الناس بنفس الطريقة، وفي هذا السياق تُعرف المساواة في المعاملة بالمساواة الشكلية، ولكن يمكن أن تتحقق المساواة عن طريق معاملة الأفراد بطرق مختلفة بحسب احتياجاتهم، والسعي إلى تحقيق المساواة التي تنعكس على النتائج النهائية لعملية المساواة والعدالة وهو ما يشار إليه بالمساواة الجوهرية التي تكون ظاهرة بشكل واضح. (صوالحة، 2010)

لقد ظهرت نتائج إستراتيجية الحكومة وقراراتها نحو دمج النوع الاجتماعي في السنوات القليلة الماضية، حيث ظهرت المرأة الفلسطينية في المراكز العليا والمراكز القيادية والقادرة على اتخاذ القرارات المختلفة من هذه المراكز وتمثيلها في المجلس التشريعي وقيادة الوزارات والبلديات ومختلف المؤسسات المهمة في الحكومة.

وقد جاء قرار مجلس الوزراء رقم (2008/65/12) داعماً للتوجهات بشأن إدماج النوع الاجتماعي وتخصيص الموازنات لدعم هذه التوجهات من خلال عقد الدورات التدريبية حول قضايا النوع الاجتماعي من جهة وموامة القوانين المحلية مع التوجهات والاتفاقيات الدولية من جهة أخرى، وهذا كله يشكل نقاط قوة في العمل في قضايا النوع الاجتماعي. (الوثيقة الاستراتيجية، 2009)

تشكل عملية إدماج النوع الاجتماعي في المؤسسات الحكومية سياسة مؤسسية واستراتيجية تتعلق بتنفيذ برامج تسعى بالواقع إلى إدماج المرأة والرجل في جميع جوانب أنشطة الدولة وقطاعاتها المختلفة، وهي أهم الوسائل الضرورية للمساعدة على التنفيذ، لأنها تضيء الطابع الرسمي والمؤسسي مما يجعلها أكثر فاعلية، لإحداث التغيير النوعي في سبيل تحقيق العدالة والمساواة بين الجنسين (الاسكوا، 2013).

وحدات النوع الاجتماعي في فلسطين

تم تأسيس وزارة شؤون المرأة في منتصف شهر تشرين ثاني لعام 2003، وقد تم اعتماد هيكلية الوزارة من قبل رئيس مجلس الوزراء بتاريخ 2004/4/24 في جلسة رقم (6/07 م.و.أ.ق.) لسنة 2004، وقامت 24 وزارة بإنشاء وحدات النوع الاجتماعي بناءً على قرار من مجلس الوزراء تحت رقم (2008/65/12)، لكي يتم العمل المشترك بين جميع الوزارات والهيكل الحكومية من أجل دمج ومأسسة قضايا النوع الاجتماعي في كافة القطاعات وذلك بالتنسيق والتعاون مع وزارة شؤون المرأة.

عملت وزارة شؤون المرأة على إعداد خطة إستراتيجية تشتمل على كافة القطاعات الحياتية المختلفة، لتعميم منظور النوع الاجتماعي، وتستند هذه الإستراتيجية إلى تطوير السياسات الوطنية على أساس القوانين الوطنية والمعايير الدولية، والهدف منها تعزيز تمثيل المرأة في مراكز صنع القرار على جميع المستويات التشريعية والتنفيذية، والقضائية، والاعتراف بأدوارها في جميع القطاعات، وإلغاء كافة أشكال التمييز ضدها عبر إدماج منظور النوع الاجتماعي في إعداد الموازنة الحكومية. وتتناول الإستراتيجية تسعة أهداف، أهمها تعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل، وتحسين الخدمات التعليمية، وتخفيض نسبة العنف الموجه ضدها وتمكينها من الحصول على كافة حقوقها المدنية والقانونية (الاسكوا، 2015).

لقد تضمن قرار مجلس الوزراء رقم (2008/65/12) الخاص بإنشاء وحدات خاصة بالنوع الاجتماعي في المؤسسات الحكومية، نصوصاً توضح فيها المهام التي يجب أن تتولاها

وحدة النوع الاجتماعي، ويحصرها بشكل رئيس في جانبين: أولهما، تضمين قضايا النوع الاجتماعي واحتياجاته في خطط وسياسات الوزارات؛ وثانيهما، تدقيق البرامج والسياسات من منظور النوع الاجتماعي.

تم إصدار قرار مجلس الوزراء رقم (01/05/13/م.و.س.ف) لعام 2009 بشأن إدماج النوع الاجتماعي في عملية إعداد الموازنة وعقدت عدة دورات تدريبية حول قضايا النوع الاجتماعي والاتفاقيات الدولية الخاصة بالمرأة والموازنة الحساسة للنوع الاجتماعي، وقد تم تحسين تمثيل المرأة في المراكز العليا والمراكز القيادية في الحكومة والوزارات المختلفة، إضافة إلى زيادة في عدد الموظفات الإناث في القطاع الرسمي وهذه الأمور كلها تشكل نقاط قوة للعمل بقضايا النوع الاجتماعي في المؤسسات الحكومية (الوثيقة الاستراتيجية، 2010).

أهداف وحدات النوع الاجتماعي

ينطلق الهدف العام لوحدات النوع الاجتماعي من مبدأ الانتماء الوطني والشاركة الاجتماعية، ومراعاة معايير العمل والمواثيق العربية والدولية، حيث تسعى وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية للإسهام الفعال في تحقيق النمو الاقتصادي، والعدالة الاجتماعية، وضمان العيش الكريم، والارتقاء بمستوى تأهيل النساء العاملات وغير العاملات على حد سواء، وتدريبهن؛ لزيادة إنتاجيتهن، وكفاءتهن وتوفير فرص عمل لغير العاملات، وتحرير الطاقة الإنتاجية للمرأة، للمشاركة الفاعلة في العملية التنموية، دون تمييز.

إن بلورة رؤية شاملة تشكل إطاراً عاماً لدعم وتعزيز دور المرأة ومكانتها من خلال عمليات التمكين والتدريب، أخذه بعين الاعتبار أولوية المرأة واحتياجاتها من جهة وقدراتها المكونة من جهة أخرى من منظور النوع الاجتماعي، والعمل على دمج موضوعات النوع الاجتماعي وقضاياها. ويقع على عاتق الحكومة بوزاراتها المختلفة تنفيذ هذه الرؤية من خلال عمليات التنسيق والتشبيك مع اللجان والجمعيات والمؤسسات النسوية للخروج بسياسات واضحة تعمل على تفعيل المرأة وزيادة مشاركتها في العملية التنموية. (صوالحة، 2012)

ولتحقيق الأهداف المنشودة يمكن أجمال الأبعاد التالية على تلك النصوص:

1. على الصعيد الداخلي للمؤسسة والوزارة، تعنى وحدة النوع الاجتماعي بتعزيز المساواة الجندرية من حيث التوظيف والترقيات والمشاركات المختلفة في عمليات اتخاذ القرار ورسم السياسات والاستراتيجيات المستقبلية.

2. على الصعيد الخارجي، تعنى وحدات النوع الاجتماعي بمتابعة القوانين والتشريعات الخاصة بالنوع الاجتماعي ومراجعة الخطط والسياسات، حتى تبقى منسجمة مع منظومة المساواة للنوع الاجتماعي.

3. التنقيف والتدريب، تسعى وحدات النوع الاجتماعي إلى خلق الوعي المجتمعي لقضايا النوع الاجتماعي، من أجل إحداث عملية تغيير في الثقافة التقليدية التي تعزز الثقافة الذكورية وإفساح المجال للمرأة لتكون عنصراً بناءً في مجتمعها، ويتم ذلك من خلال عقد اللقاءات والندوات والدورات لأفراد المجتمع المحلي.

وترتبط هذه الأبعاد ببعضها البعض لأسباب عدة؛ فمثلاً، يمثل توظيف النساء المؤهلات اللواتي يتمتعن بالكفاءة، في مؤسسات القطاع الحكومي المختلفة، إشارةً للمجتمع بأن النساء يستطعن تولي أي منصب، واتخاذ قرارات هامة تمسّ المجتمع. كما تستطيع النساء اللواتي يتمتعن بخبرة، في مجال اختصاص الوزارة الموجودة فيها في قضايا النوع الاجتماعي؛ تقديم المساعدة في إعداد القوانين، والسياسات، والممارسات التي تساعد على تعزيز العدالة بين الرجل والمرأة على قدم المساواة، وذلك لأن النساء تمتلك البصيرة والخبرة النابعة من حقيقة كونهن نساء إذ تعين تجنب الافتراض بأن النساء يتمتعن بالضرورة بهذه الخبرات، وبأن الرجال لا يستطيعون فهم احتياجات النساء (صوالحة، 2010).

مهام وحدات النوع الاجتماعي في الوزارات والمؤسسات الفلسطينية

كانت وزارة التربية والتعليم ووزارة الإعلام ووزارة التنمية الاجتماعية هي السباقة في إنشاء وحدات النوع الاجتماعي تنفيذاً لقرار مجلس الوزراء، ثم بدأت عملية انتشار وإنشاء

وحدات النوع الاجتماعي في عدد كبير من الوزارات، وحتى المؤسسات الأمنية. يمكن إجمال المهام الرئيسية والمتوقعة من هذه الوحدات بالشكل التالي:

- العمل على تقليص الفجوة ما بين الجنسين، في مجالات التشغيل والقيادة، بما يخدم تطور المجتمع وتقدمه. كما تعمل على إعداد الاستراتيجيات التي تكفل تحقيق هذا الهدف في كافة الوزارات والمؤسسات العاملة في أي قطاع على درجة كبيرة في التخطيط والتنفيذ.
- التوصية والتخطيط لسنّ قوانين لحماية المرأة من جميع أشكال العنف، والشروع في سنّ قوانين لرفع سن الزواج، بالإضافة إلى الشروع في قانون آخر، يحظر التمييز ضد النساء في العمل والأجر على أساس الجنس، أو الدور الإيجابي.
- العمل على تمكين النساء ورفع مشاركتهن في عملية التنمية من خلال المساواة في الملكية، والتحكم في المصادر، والمساواة في المشاركة في صنع القرار، وتوعية النساء والرجال.
- إجراء نقاشات معمقة وموسعة، تشمل جميع قطاعات المجتمع، وإطلاق عملية للتصحيح الثقافي لكي تضمن للنساء تحقيق المساواة لهن.
- دراسة إمكانية إعطاء كوتا نسوية للمرأة، كي تتمكن من المشاركة في مواقع صنع القرار.
- العمل على منح كل من الرجال والنساء فرص متساوية، في التعليم، والتدريب، والعمل، والأجور، والوصول للمصادر، إلى جانب التمتع بالمساواة في الحاجات الأساسية، في التغذية، والمسكن، والصحة.
- العمل على إعداد قوانين، وسياسات وبرامج تكفل تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة في هذه المجالات المذكورة.

الأولويات التي تعمل وحدات النوع الاجتماعي على تنفيذها من خلال مجالات مختلفة

هي:

- تعزيز التنسيق بين وحدات النوع الاجتماعي العاملة في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية؛ بهدف إتاحة الفرصة لتبادل الأفكار والسياسات وتبادل البرامج، لارتباط القطاعات الحكومية ببعضها البعض ارتباطاً وثيقاً.
- أهمية وجود وحدات للنوع الاجتماعي في المؤسسات الحكومية التي لا توجد فيها وحدات. وتقديم العون لتحديد هياكلها وأهدافها ومهامها.
- مع بداية إنشاء وحدات النوع الاجتماعي في المؤسسات الحكومية، لم تلق هذه الوحدات قبولاً في داخل المؤسسة ولا حتى في المجتمع المحلي. هذا الأمر يتطلب الإقناع بأهمية هذه الوحدات من خلال المخرجات التي تنتبثق عنها حتى تضي عليها أهمية أكبر.
- فعالية هذه الوحدات تحتاج إلى عناصر قوية مدربة ومتخصصة متفهمة للأوضاع الجندرية، حتى تستطيع القيام بهذه العمل وتحقيق الأهداف المرجوة. وهذا يتطلب من الحكومة الدعم والمساندة وخصوصاً الجانب المالي.
- عمل وحدات النوع الاجتماعي يجب أن يسير بطريقة موازية ومساندة للحركات والهيئات النسوية وألا يتقاطع العمل معها أو يشكل بديلاً لها.

نماذج بعض الدول العربية في إنشاء وحدات للنوع الاجتماعي

من الجدير بالذكر أن بعض الدول العربية مرت بنفس التجربة، وقامت بإنشاء وحدات النوع الاجتماعي في الدوائر التابعة لوزاراتها. ومن الجيد أن تستفيد السلطة الفلسطينية من تجارب الدول الأخرى وبهذا الخصوص تعرض الباحثة على سبيل المثال لا الحصر نماذج لعدد من الدول العربية قامت بإنشاء وحدة للنوع الاجتماعي في وزاراتها ومؤسساتها المختلفة (الاسكوا، 2013).

- لبنان: في عام (2009) صدر تعميم من قبل الحكومة بتعيين 40 ضابطاً وضابطة يعملون في قضايا النوع الاجتماعي من خلال نقاط ارتكاز في المؤسسات الحكومية المختلفة.

- البحرين: تم إنشاء (18) وحدة لتكافؤ الفرص في المؤسسات الحكومية.
- اليمن: تسعى اللجنة الوطنية للمرأة لإقناع صانعي القرار في الوزارات لإنشاء (23) إدارة عامة خاصة بالمرأة و(12) إدارة فرعية.
- العراق: استحدثت 30 وحدة للنوع الاجتماعي ضمن المؤسسات الحكومية المختلفة.
- الأردن: تم استحداث (18) وحدة خاصة بقضايا النوع الاجتماعي وأنشأت شبكة للاتصال مع المؤسسات الحكومية في إطار اللجنة الوطنية الأردنية مكونة من 42 وزارة ومؤسسة حكومية للتعاون والتنسيق وتحقيق الأهداف والمهام الخاصة على أكمل وجه.
- سوريا: تم استحداث مديرية خاصة بتنمية المرأة ويوجد وحدة للنوع الاجتماعي في المكتب المركزي للإحصاء وأخرى في وزارة الإعلام.
- مصر: أنشأ المجلس القومي للمرأة 32 وحدة لتكافؤ الفرص في الوزارات منها 29 في الوزارات و3 منها في الجهاز الإداري للدولة.
- قطر: عينت الدولة نقاط ارتكاز ووحدات تكافؤ الفرص في مؤسسات القطاع العام تعنى بقضايا النوع الاجتماعي.

وحدات النوع الاجتماعي في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية

في ظل الاهتمام الخاص بالنوع الاجتماعي من قبل الجهات الحكومية الرسمية للسلطة الوطنية الفلسطينية، فقد أصدر مجلس الوزراء الفلسطيني قراراً يشدد على ضرورة إنشاء وحدة تعنى بالنوع الاجتماعي في كل وزارة. وقد تضمن القرار نصوصاً أوضح فيها المهام التي يجب أن تقوم بها وحدة النوع الاجتماعي، وتم حصرها بشكل رئيس فيما يأتي:

أولاً، تضمين قضايا النوع الاجتماعي واحتياجاته في خطط الوزارات وسياساتها.

ثانياً، تدقيق البرامج والسياسات من منظور النوع الاجتماعي.

نماذج من وحدات النوع الاجتماعي في الوزارات والمؤسسات الفلسطينية

نظراً لأهمية هذه الوحدات في الوزارات والمؤسسات الحكومية وتحديد الأدوار التي تقوم بها والمتوقعة منها فإنه سيتم استعراض لبعض هذه الوحدات من حيث النشأة والأهداف والأنشطة والإنجازات:

1. وحدة النوع الاجتماعي في وزارة التربية والتعليم

تأسست وحدة النوع الاجتماعي في وزارة التربية والتعليم العالي عام 2005، بموجب قرار مجلس الوزراء السابق الذكر. وبناءً عليه، فقد تم إدراج وحدة النوع الاجتماعي ضمن الهيكلية الخاصة بوزارة التربية والتعليم العالي. ومن أجل تنظيم الأمور الخاصة بالوحدة، قامت الوزارة بإعداد لائحة تنظيمية خاصة بوحدة النوع الاجتماعي فيها. وتهدف وحدة النوع الاجتماعي في وزارة التربية والتعليم إلى تطوير جوانب مهمة خاصة بالمرأة، كالتحصيل العلمي، وإدخال الجانب الخاص بالنوع الاجتماعي في المناهج المدرسية، ودعم تشغيل المرأة، وإشراكها في تحمل المسؤوليات في مختلف الوزارات. وتكون الهيكلية لهذه الوحدة من مدير عام وقسمان، قسم التخطيط والسياسات، وقسم البرامج والتدريب.

تتلخص مهام وحدة النوع الاجتماعي في وزارة التربية والتعليم العالي بالأمور الآتية:

- تمثيل الوزارة في أعمال لجنة التنسيق المشكلة من وحدات المرأة في الوزارات المختلفة لمتابعة وضع المرأة في أجهزة السلطة والنهوض بها.
- المشاركة في تطوير السياسات والخطط والبرامج، والتأكد من عملية دمج النوع الاجتماعي فيها.
- التنسيق مع المؤسسات الحكومية وغير الحكومية المعنية بشؤون المرأة.
- القيام بتحديد احتياجات موظفات الوزارة والمديريات، بشكل مستمر؛ بهدف العمل على رفع كفاءتهن في مجالات العمل المختلفة، من خلال الدورات التدريبية.

- مراقبة وضع الطالبات، من حيث نسب الالتحاق بالتعليم الأساسي والثانوي والعالي، ومواصلة ضمان الوصول إلى مستويات جيدة في خدمات التعليم للطالبات في الريف، والمناطق المهمشه.
- رصد التغير الحاصل في مؤشرات التعليم العالي، من منظور النوع الاجتماعي، وتحليل ذلك، ورفد صانع القرار بالنتائج والتوصيات.
- مراقبة أداء الإدارات من منظور ضمان مشاركة الموظفات، وحصولهن على فرص متساوية في المنح، والترقيات، والتوظيف.
- الحدّ من المشكلات التي تواجه المرأة العاملة والموظفة، من منظور خصوصية المرأة من جهة، ومن منظور الحقوق العامة من جهة أخرى. (موقع وزارة التربية والتعليم، 2016).

2. وحدة النوع الاجتماعي في وزارة التنمية الاجتماعية

- أُنشئت وحدة خاصة بشؤون المرأة في وزارة التنمية الاجتماعية عام 2004، ونظراً للتغير في وجهات نظر الحكومات المتعاقبة بهذا الخصوص فقد تم إلغاء استقلالية وحدة شؤون المرأة في الوزارة (وحدة النوع الاجتماعي)، ووفقاً للهيكلية الجديدة تم اعتمادها بتاريخ 2008/5/7، ويندرج تحت دائرة النوع الاجتماعي كل من قسم التدريب والتمكين، قسم الحماية، وقسم النوع الاجتماعي. ومن المهام التي تقوم بها هذه الوحدة :
- إجراء دراسات أولية لواقع المرأة الفلسطينية واحتياجاتها وأولوياتها، فيما يتعلق بالبرامج، والخدمات، والنظام المعمول به في الوزارة، بالتنسيق مع الإدارة العامة للتخطيط والتطوير.
 - التخطيط والتنفيذ والتقويم للبرامج الهادفة لتحقيق تنمية المرأة والنهوض بواقعها.
 - الإعداد والتنفيذ لبرامج تأهيلية وتدريبية للمرأة في عدة مجالات تؤهلها وتمكنها من الانخراط في العملية الإنتاجية.

- تخطيط مشاريع إنتاجية مدرة للدخل وتنفيذها للخروج بالمرأة من حالة الفقر بالتنسيق مع إدارة مكافحة الفقر.
- إعداد البرامج وتنفيذها لتوعية النساء وتثقيفهن في الحقوق الاقتصادية، والمدنية، والاجتماعية، والنفسية، والقانونية، وتمكين النساء من الحصول عليها.
- توفير الخدمات المساندة وتطويرها لتتلاءم مع احتياجات المرأة.
- توفير الحماية للنساء ضحايا العنف، ومن خلال التخطيط والتنفيذ والتقييم لمراكز الحماية في شتى أرجاء الوطن.
- توعية المرأة في مراحل الحمل والإنجاب والطفولة المبكرة وغيرها.
- توفير الإرشاد النفسي والاجتماعي والقانوني للمرأة، وتأهيل أخصائيين ذوي خبرة عالية في هذا المجال.
- تنظيم المراكز أو الدور أو البيوت التي تُعنى بالمرأة.
- توعية المجتمع بأهمية دور المرأة.
- وضع برامج وأنشطة تهدف إلى الحد من ظاهرة الزواج المبكر، والطلاق.(موقع وزارة الشؤون الاجتماعية،2014).

3. وحدة النوع الاجتماعي في وزارة الإعلام

تأسست وحدة النوع الاجتماعي في وزارة الإعلام عام 2005 بناءً على قرار مجلس الوزراء المذكور سابقاً، وقد تركّز نشاط الوحدة في الوزارة على تدعيم دور المرأة في المراكز القيادية، والتنفيذية العليا، وتتضمن الخطة الإستراتيجية لوحدة النوع الاجتماعي في وزارة الإعلام التركيز على الانتهاكات التي تتعرض لها المرأة الفلسطينية على يد الاحتلال الإسرائيلي، إثارة قضايا العنف ضد المرأة، وخاصة قضايا قتل النساء بدافع الشرف لدى الرأي

العام، تعزيز دور المرأة ودعمها، باتجاه جعلها عضواً فاعلاً في المجتمع، وخاصةً في مراكز صنع القرار السياسي والقيادي، وتأهيل المرأة ومساندتها في كافة القطاعات، وإبراز دورها من خلال وسائل الإعلام. (موقع وزارة الإعلام، 2014).

4. وحدة النوع الاجتماعي في وزارة الداخلية

تم استحداث وحدة النوع الاجتماعي في وزارة الداخلية عام 2005 تحت مسمى وحدة شؤون المرأة بقرار من مجلس الوزراء رقم (09/12/15/م.و.أ.ق) ثم تم استبدالها باسم وحدة النوع الاجتماعي عام 2008 بقرار من مجلس الوزراء رقم (12/65/08/م.و.س.ف)، تعمل وحدة النوع الاجتماعي في وزارة الداخلية على تضمين قضايا واحتياجات النوع الاجتماعي في خطط وسياسة الوزارة، وتدقيق ومتابعة البرامج والسياسات من منظور النوع الاجتماعي، ومتابعة قضايا ذات طابع نسوي، وتتكون الوحدة من دائرة التدقيق والمتابعة من منظور النوع الاجتماعي، ودائرة تطوير وإدماج النوع الاجتماعي.

نشاطات الوحدة وإنجازاتها :

- تنفيذ مذكرة تفاهم بين وزارتي الداخلية وشؤون المرأة وتشكيل فريق عمل من الداخلية لتنفيذ مذكرة التفاهم.
- عقد دورات لضباط الأمن من جميع الأجهزة الأمنية ومجموعة من موظفي وزارة الداخلية المدنيين للتعامل مع ضحايا العنف، وقام على التدريب مركز سوا بدعم من صندوق الأمم المتحدة (UNEFM).
- عرض وتحليل الإستراتيجية الوطنية لمناهضة العنف ضد النساء للأعوام (2011-2015)، حيث تمت مناقشتها مع مسؤولي وزارة الداخلية وبحضور كل من ممثلي وزارة شؤون المرأة وال UNEFM من خلال عقد ورشات متعددة.
- عمل احتفال ليوم المرأة العالمي في الثامن من آذار من كل عام لموظفات وزارة الداخلية.

- قبول الوحدة كعضو في لجنة سرقة أعضاء الشهداء من قبل الجيش الإسرائيلي، وعضو في لجنة مكافحة الاتجار في البشر.
- تم حل (138) قضية وحالة ذات طابع نسوي وهناك حالات حالياً قيد المتابعة.
- تم صدور تعميم من قبل عطوفة وكيل وزارة الداخلية ينص على أن المرأة يحق لها الاحتفاظ باسم عائلتها بعد الزواج، وأنه يحق لها إعطاء جنسيتها الفلسطينية لأولادها وزوجها غير الفلسطيني، وقدرتها على استصدار جواز سفر دون موافقة الأب أو الزوج طالما بلغت سن الرشد (18) عاماً (موقع وزارة الداخلية، 2012).

5. وحدة النوع الاجتماعي في وزارة الحكم المحلي

تشكلت وحدة النوع الاجتماعي في وزارة الحكم المحلي أواخر عام 1996 لدعم وتفعيل وتطوير مشاركة المرأة في الحكم المحلي والهيئات المحلية، وفي منتصف عام 2005 واستناداً لقرار مجلس الوزراء رقم (12) بإنشاء وحدة شؤون المرأة واعتمادها على الهيكلية ومرجعيتها مكتب الوزير، وتم اعتماد منسقين للدائرة في المديريات، بعد الاطلاع على القانون الأساسي المعدل وقانون الخدمة المدنية وقرار مجلس الوزراء رقم (12\65\08\س.ف\عام 2008) بتاريخ 2008-7-23 تم تغيير مسمى ملف المرأة واعتماد وحدة النوع الاجتماعي على هيكلية الوزارة.

تهدف وحدة النوع الاجتماعي في وزارة الحكم المحلي إلى تفعيل مشاركة المرأة في عملية التنمية وصنع القرار، والنهوض بواقع المرأة وتطوير دورها وضمان حقوقها بالترشيح والانتخاب، وزيادة مشاركة المرأة في عضوية مجالس الهيئات المحلية بنسبة 50% في برامج العمل، ودعم وتفعيل وتطوير مشاركة المرأة في الحكم المحلي والهيئات المحلية، تحسين نوعية الخدمات في المناطق الريفية والتي تنعكس على تخفيف الأعباء على المرأة، وتنمية قدرات العضوات في المجالس المحلية. وإدماج قضايا واحتياجات النوع الاجتماعي في خطط وسياسات الوزارة، والعمل على دمج المرأة في مجتمع مدني متحضر وتطوير الالتزام الحكومي بقضايا

تحقيق تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في سياسات وخطط الوزارة، والتنسيق والتعاون ما بين المديرية والوزارة بهذا الخصوص (موقع وزارة الحكم المحلي، 2009).

كان لوحدة النوع الاجتماعي دور فاعل في عملية الانتخابات في مراحلها المختلفة عبر المشاركة والتنسيق والتعاون مع المؤسسات ذات العلاقة، مثل وزارة شؤون المرأة ومؤسسة مفتاح ومؤسسة الملتقى المدني، ومن خلال تطوير مشاركة المرأة في الانتخابات وفي مساهمتها في العمل مع المجتمع المحلي بكل فئاته والتأكيد على أهمية مشاركة المرأة في انتخابات الهيئات المحلية مرشحة وناخبة، وقامت بالعمل مع الفائزات بعضوية الهيئة المحلية لتحديد الاحتياجات وتوفيرها والتنسيق مع الجهات المعنية من مؤسسات نسوية بالتعاون مع الوزارة لترتيب برامج تدريبية بكل ما يتعلق بالحكم المحلي من مواضيع قانونية ومالية والمشاريع التي يتم تنفيذها. (موقع وزارة الحكم المحلي، 2009).

6. وحدة النوع الاجتماعي في وزارة الأشغال العامة والإسكان

تعمل وحدة النوع الاجتماعي في وزارة الأشغال العامة والإسكان على تمكين المرأة العاملة في الوزارة من خلال تعزيز مشاركتها وإيجاد فرص لها متكافئة مع الرجل. كما وتهدف الوحدة إلى تحقيق المساواة والعدالة وضمان عدم التمييز السلبي ضد المرأة من خلال إدماج المرأة في جميع الأنشطة والبرامج والمشروعات التي تنفذها الوزارة.

تعتبر الوحدة الجهة المسؤولة عن تضمين قضايا واحتياجات النوع الاجتماعي في الخطط والسياسات والبرامج والموازنة الخاصة بالوزارة، ومن أجل تحقيق ذلك تعمل على تدقيق والمتابعة للبرامج والسياسات من منظور النوع الاجتماعي وتوفير قاعدة بيانات موزعة حسب النوع الاجتماعي وتحليلها وتحديد الفجوة بين العاملين والعاملات وإجراء الدراسات والبحوث لوضع خطط وسياسات مراعية للنوع الاجتماعي. والتأكد من مراعاة خطط الإدارات العامة لقضايا النوع الاجتماعي، وقامت الوحدة بتنظيم دورات تدريبية وعقد لقاءات وورش عمل متخصصة للإدارات العامة داخل الوزارة حسب تخصص كل إدارة وذلك لتزويد الموظفين

والموظفين بالمهارات والمعلومات الضرورية للقيام بعملية دمج قضايا النوع الاجتماعي في خطط وبرامج إدارتهم/هن، وتقديم التقارير الدورية الخاصة برصد التقدم المحرز للجهات المعنية في مجال عمل الوزارة (موقع وزارة الأشغال العامة والإسكان، 2015).

7. وحدة النوع الاجتماعي في وزارة النقل والمواصلات

تهدف وحدة النوع الاجتماعي في وزارة النقل والمواصلات إلى تضمين النوع الاجتماعي في السياسات والخطط وفي البرامج والموازنة ومتابعتها وتقييمها واقتراح السياسات المناسبة لتعزيز دور ومكانة المرأة في الوزارة، ووضع خطة وآلية عمل لوحدة النوع الاجتماعي لتنظيم العمل، تقوم الوحدة برفع الخطط الشهرية والربعية والسنوية عن إنجازات وحدة النوع الاجتماعي، وتنسق مع وزارة شؤون المرأة ومع وحدات شؤون المرأة في الوزارات، وتجري الدراسات وإعداد التقارير والإحصائيات الخاصة بواقع المرأة في الوزارة، والمشاركة الفاعلة للعنصر النسوي في كافة اللجان المشكلة وتمثيل الوطن على المستوى الداخلي والخارجي، وتقوم بعقد ندوات وورش عمل داخل الوزارة للتعريف بأهمية هذه الوحدة للتعريف بالمفهوم الجندي وتوطينه وتطبيقه من كافة العاملين والعاملات في الوزارة (موقع وزارة النقل والمواصلات، 2015).

8. وحدة النوع الاجتماعي في وزارة العمل

المهام والإنجازات الخاصة بالوحدة :

- التنسيق والتعاون المشترك مع المؤسسات الحكومية وغير الحكومية، وذلك من أجل العمل على عقد الدورات والندوات التي تهتم في رفع كفاءة المرأة في العمل، وتطويرها في جميع مناحي الحياة.
- إعداد دراسة بعنوان: "واقع عمل المرأة وظروفه، داخل وزارة العمل الفلسطينية".
- تقديم ورقة عمل في دورة تدريبية بعنوان: "دور وزارة العمل في دعم إنشاء المشاريع الصغيرة".

- تقديم ورقة عمل في دورة تدريبية بعنوان: "اقتصاد المرأة الفلسطينية واقع، آفاق، تحديات".
- توثيق العلاقات بين وحدة المرأة بوزارة العمل الفلسطينية، ومديرية المرأة بوزارة العمل الأردنية، والعمل على تبادل الخبرات فيما يتعلق بقضايا النوع الاجتماعي.
- التعليق على المادة 11 من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، ومدى تطبيقها على أرض الواقع.
- إعداد دليل مفاهيم ومصطلحات العنف المبني على النوع الاجتماعي.
- العمل على تطوير كادر الوحدة، وتقديم مقترحات لمشاريع تسهم في رفع مستوى كفاءة المرأة العاملة، سواء داخل الوزارة أو خارجها.
- عقد دورة تدريبية لموظفات الوزارة بعنوان: "السكرتارية التنفيذية وإدارة المكاتب".
- زيارات للمؤسسات الحكومية، وغير الحكومية، المختصة بمواضيع تعنى بقضايا المرأة؛ من أجل الإسهام في تقديم الدعم والمساعدة لتطوير كادر الوحدة وموظفات الوزارة.
- المشاركة بورقة عمل في ندوة بعنوان: سياسات وزارة العمل التطبيقية... أين هي من هموم المرأة العاملة؟، برعاية طاقم شؤون المرأة.
- التشبيك مع المؤسسات الحكومية، وغير الحكومية، التي تعنى بقضايا النوع الاجتماعي، إضافة إلى وزارة شؤون المرأة، ووحدات المرأة في الوزارات (موقع وزارة العمل، 2015).

بعد استعراض الأهداف والمهام والإنجازات لعدد من وحدات النوع الاجتماعي في بعض الوزارات، سيتم استعراض بعض الوحدات من حيث الأهداف والأدوار المرسومة والإنجازات في بعض المؤسسات الهامة في فلسطين مثل ديوان الموظفين العام والنيابة العام واتحاد نقابات العمال:

1. وحدة النوع الاجتماعي في ديوان الموظفين العام

هدف وحدة النوع الاجتماعي في ديوان الموظفين العام إلى توجيه وتنفيذ سياسات ديوان الموظفين العام بخصوص النوع الاجتماعي وقضاياها التي تتكامل وتتشارك جميعها للعمل على إحداث التنمية الشاملة والعادلة والمستدامة للوصول إلى سياسات تنموية شاملة وعادلة، والدوائر التابعة لوحدة النوع الاجتماعي هي: دائرة التدقيق والمتابعة من منظور النوع الاجتماعي، ودائرة تطوير وإدماج النوع الاجتماعي (موقع ديوان الموظفين العام، 2016).

2. وحدة النوع الاجتماعي في النيابة العامة

تعمل النيابة العامة على تنفيذ خطتها حول "إدماج النوع الاجتماعي" في أعمالها والتي تم تطويرها وبلورتها في العام 2012، حيث تسعى هذه الخطة إلى تعزيز دور النيابة في حماية حقوق الفلسطينيين رجالاً ونساءً، وإلى تعزيز دورها في حماية النساء ضحايا العنف على وجه الخصوص.

تهدف الوحدة إلى تعزيز دور النيابة في حماية النساء ضحايا العنف ومحاسبة الجناة، ومأسسة مفهوم النوع الاجتماعي وإدماجه في عمل النيابة العامة، بما يشمل التخطيط والتدريب والتوظيف وفي الخدمات التي تقدمها النيابة للنساء، وكذلك في عملية تجهيز البنية التحتية لمكاتب النيابة وفي عمل وحدة التفنيش القضائي، وتعزيز دور النيابة العامة كجهة فاعلة في حماية النساء ودعم قضايا النوع الاجتماعي في قطاع العدالة. (موقع ديوان النيابة العامة، 2014).

3. وحدة النوع الاجتماعي في الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين

تعتبر وحدة النوع الاجتماعي إحدى دوائر الاختصاص الرئيسية في الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين، وتهتم بشؤون المرأة في سوق العمل والنقابات العمالية خاصة وحقوق المرأة الفلسطينية بشكل عام.

يعتبر الهدف العام لوحدة النوع الاجتماعي في الاتحاد تعزيز وتطوير مشاركة المرأة في الحركة النقابية وتسعى لتحسين ظروف وشروط العمل وفقاً لقانون العمل الفلسطيني واتفاقيات ومعايير العمل العربية والدولية وتعمل على تحقيق المساواة وإلغاء كافة أشكال التمييز من خلال الأهداف الفرعية التالية:

- رفع نسبة عضوية المرأة في النقابات من 15% إلى 25%.
- تعزيز وضع المرأة في سوق العمل الفلسطيني.
- تعزيز وعي ومعرفة المرأة العاملة بحقوقها في التنظيم النقابي وبالقوانين الناظمة لعلاقات العمل والحماية الاجتماعية.
- تطوير ورفع المهارات الإدارية والقيادية للنساء النقابيات.
- الدفاع عن وحماية حقوق النساء العاملات وتحسين ظروفه وشروط عملهن
- تطوير ورفع المفاهيم المجتمعية للكوادر النقابية في الاتحاد العام حول أهمية دور المرأة العاملة.
- تعزيز العلاقات العامة للدائرة مع المنظمات ذات العلاقة محلياً وعربياً ودولياً.
- رفع نسبة مشاركة المرأة في الهيئات القاعدية في الحركة النقابية ومراكز صنع القرار (موقع الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين).

الفصل الرابع
المنهج والإجراءات

الفصل الرابع

المنهج والإجراءات

منهج الدراسة

استخدم المنهج الوصفي التحليلي في تحليل البيانات والتي اعتمدت بشكل رئيس على المعلومات التي تم جمعها ميدانياً من خلال استمارة صممت لهذه الغاية. وقد صممت الاستمارة من خلال الباحثة لتقي بأغراض البحث وأهدافه، وقد استندت الباحثة في تصميم الاستمارة على الدراسات السابقة حول الموضوع ذات الصلة. ويعتبر المنهج الوصفي التحليلي ملائماً لمثل هذه الدراسة حيث يتم وصف الظاهرة كما هي في الواقع وتحليلها والإجابة على التساؤلات واختبار الفرضيات الموضوعية مسبقاً.

مجتمع الدراسة وعينتها

تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين/العاملات في المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية. وقد بلغ عددهم (210) وقد تم اختيار عينه حجمها (105) أفراد وتشكل ما نسبته حوالي (50%) وقد تم اختيار العينة بطريقة العينة العشوائية البسيطة حيث تم اختيار أفراد العينة من خلال وضع أرقام لأفراد المجتمع، وتم استخدام جدول العينات في كتب الإحصاء وذلك لتقليل التحيز وزيادة الموضوعية وقد اجري التحليل على (99) استمارة مكتملة البيانات وتم استبعاد 6 استمارات لعدم ملاءمتها للتحليل لعدة أسباب منها عدم اكتمال الإجابة على الاستمارة أو تضارب البيانات في بعضها بسبب عدم جدية المبحوث كما ورفض (3) من أفراد العينة على الإجابة على الاستمارة لأسباب خاصة بهم. وفيما يلي وصفاً لخصائص عينة الدراسة أي وصف للمتغيرات المستقلة بحيث تعطي تصوراً عن عينه الدراسة وبالتالي مجتمع الدراسة:

جدول (1) توزيع عينة الدراسة حسب متغيراتها المستقلة

المتغير	التصنيف	التكرار	النسبة المئوية %
الجنس الاجتماعي	رجل	4	4.0
	امرأة	95	96.0
العمر	أقل من 20 عام	3	3.0
	20-29 عام	38	38.4
	30-39 عام	25	25.3
	40 عام فأكثر	33	33.3
الحالة الاجتماعية	متزوج/ة	53	53.5
	أعزب/عزباء	39	39.4
	مطلق/ة	4	4.0
	أرملة/ة	3	3.0
مكان السكن	مدينة	62	62.6
	قرية	28	28.3
	مخيم	9	9.1
مكان العمل	نفس المدينة	66	66.7
	داخل المحافظة	27	27.3
	خارج المحافظة	6	6.1
المؤهل العلمي	ثانوية عامة فأقل	28	28.3
	كلية متوسطة	16	16.2
	جامعي	52	52.5
	دراسات عليا	3	3.0
التخصص الدقيق	تخصص مهني	25	25.3
	تخصص أكاديمي بشهادة جامعية	55	55.6
	لم يذكر التخصص	19	19.2
الخبرة العملية في مجال العمل النسوي	أقل من 5 سنوات	51	51.5
	6-10 سنوات	26	26.3
	11 سنة فأكثر	22	22.2

المتغير	التصنيف	التكرار	النسبة المئوية %
الدخل الشهري	2000 شيكل فأقل	63	63.6
	2001-3000 شيكل	20	20.2
	3001-4000 شيكل	12	12.1
	أكثر من 4000 شيكل	4	4.0
نوع مؤسسة العمل	غير حكومية	85	85.9
	حكومية	14	14.1
طبيعة العمل	كلي	45	45.5
	جزئي	54	54.5
المجموع		99	100.0

يظهر الجدول رقم (1) أن غالبية العاملين في المؤسسات النسوية هن من النساء، وقد بلغت نسبة النساء 96% فيما بلغت نسبة الرجال 4% وهذا يظهر توجه المؤسسات النسوية لتوظيف النساء في هذا المجال. وأما الرجال فيقتصر دورهم على العمل كسائق أو حارس أو محاسب أو في الوظائف الإدارية العليا.

كما يظهر الجدول أن حوالي 63.7% من العاملات في المؤسسات النسوية تتراوح أعمارهن ما بين 20-29 عام. وقد بلغت نسبة العاملات اللواتي تقل أعمارهن عن 30 عام 38.4% ويعتقد أن ارتفاع معدلات البطالة تدفع بالخريجات من المعاهد الدراسية العليا للعمل في تلك المؤسسات أما كمتطوعات أو متدربات أو عمل جزئي على شكل مشاريع محددة لفترة زمنية قصيرة.

أكثر من نصف العاملات في المؤسسات النسوية هن من المتزوجات بينما لم تتجاوز نسبة المطلقات أو الأراامل في العينة 7%. واغلب العاملات في المؤسسات النسوية هن من سكان المدن لسهولة الوصول إلى مكان العمل ومما يعزز ذلك أن ما نسبته 94% من العاملين والعاملات هم من سكان المحافظة وأن أكثر من ثلثي العاملين يعملون في نفس المدينة التي يسكنون فيها.

تظهر نتائج التحليل أن غالبية العاملات في المؤسسات النسوية هن من حملة الشهادات الجامعية. حيث بلغت النسبة حوالي 55% في المقابل كانت نسبة العاملات اللواتي يحملن مؤهل أقل من ثانوية عامة 28%.

يمكن الاستنتاج من التحليل الأولي للعاملين والعاملات في المؤسسات النسوية أنهم من الأعمار الشابة والمتعلمة التي تحمل في طياتها تغييراً نوعياً في الأفكار والمفاهيم التي تساعد في عمليات التغيير الاجتماعي، والتوجه لتحقيق مزيد من العدالة الاجتماعية في توزيع الأدوار وتكافؤ الفرص المبنية على النوع الاجتماعي، وتنمية وتطور القوى البشرية مما ينعكس بشكل إيجابي على مفهوم التنمية الاجتماعية والاقتصادية أو ما يعبر عنه بالتنمية المجتمعية المستدامة. معظم العاملين والعاملات في المؤسسات النسوية يعملون في المؤسسات النسوية غير الحكومية ويرجع ذلك إلى أسباب عدة منها:

1. الاهتمام العالمي بقضايا النوع الاجتماعي(الجندر) ومحاولة دمجها في عمليات التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
2. القدرة المالية للكثير من الدول المتطورة في دعم مثل تلك المشاريع حيث تقوم هذه الدول بدفع منح مالية للمؤسسات النسوية التي تعمل في مجال قضايا النوع الاجتماعي، والتمويل لهذه المؤسسات يجذب الكثير من المتحمسات للعمل.
3. وجود المؤسسات النسوية اسبق من وجود المؤسسات الحكومية حيث تم الانتباه الحكومي لأهمية قضايا النوع الاجتماعي متأخراً.
4. حداثة السلطة الوطنية وحداثة التشريعات والقوانين الخاصة بقضايا المرأة.
5. يعزز هذا الاتجاه بوجود أكثر من نصف العاملين في المؤسسات النسوية بالعمل الجزئي القائم على أن فترة العمل تتحدد بقضايا التمويل وفترة المشاريع.

6. العاملين في المؤسسات النسوية الحكومية هم ممن يعملون بصورة دائمة حسب قوانين العمل في السلطة الوطنية الفلسطينية.

وقد اتسم العمل في المؤسسات النسوية سواء بشكل جزئي أو كلي على متوسط سنوات الخبرة للعاملين، فهناك أكثر من نصف العاملين لديهم خبرة في مجال العمل النسوي أقل من 5 سنوات فيما لم تتجاوز نسبة العاملين ممن زادت خبرتهم عن عشر سنوات 22%. كما ينعكس العمل في المؤسسات النسوية على الأجور، فأكثر من نصف العاملات تتقاضى أجوراً أقل من 2000 شيكل شهرياً.

أداة الدراسة

استخدمت الباحثة الاستبانة أداة لدراستها على العاملين، وتضمنت الاستبانة ثلاثة مجالات هي: مدى المعرفة بوحدات النوع الاجتماعي الحكومية، وأدوار وحدات النوع الاجتماعي الحكومية، وآليات رفع فاعلية عمل وحدات النوع الاجتماعي الحكومية. وقد قامت الباحثة بتصميمها وتطويرها كأداة لجمع المعلومات، وذلك وفقاً للخطوات الآتية:

1. مراجعة الأدب النظري المتعلق بواقع وحدات النوع الاجتماعي.
2. مراجعة الأبحاث والدراسات والكتب التي بحثت في وحدات النوع الاجتماعي.
3. المناقشات والأفكار مع المتخصصين في مجال الدراسة.

وقد تكونت أداة الدراسة من جزئين:

الجزء الأول: ويشمل المعلومات الأولية عن العاملين والعاملات في المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية

الجزء الثاني: واشتمل على (52) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات كما بينها الجدول رقم (2) وقد استخدم مقياس ليكرت الخماسي الذي يبدأ بالدرجة (كبيرة جداً) وتُعطى (5) درجات، ثم

بدرجة (كبيرة) وتعطى (4) درجات، ثم درجة (متوسطة) وتعطى (3) درجات، ثم درجة (قليلة) وتعطى درجتين، ودرجة (قليلة جداً) وتعطى درجة واحدة.

وقد تكونت الأداة من (52) فقرة كما يبين الجدول رقم (2)

جدول (2) فقرات الاستبانة تبعاً لمجالاتها

الرقم	المجال	عدد الفقرات	الفقرات
1	مدى المعرفة بوحدات النوع الاجتماعي الحكومية	22	22-1
2	أدوار وحدات النوع الاجتماعي الحكومية	15	37-23
3	آليات رفع فعالية عمل وحدات النوع الاجتماعي الحكومية	15	52-38
المجموع		52	

صدق الأداة

تم التحقق من الصدق الظاهري من خلال عرض أداة الدراسة على مجموعة من المحكمين المختصين وأصحاب الخبرة في شؤون دراسات المرأة والتخصصات ذات الصلة، وقد طلب من المحكمين إبداء الرأي في فقرات أداة الدراسة من حيث صياغة الفقرات، ومدى مناسبتها للمجال الذي وضعت فيه، إما بالموافقة عليها أو تعديل صياغتها أو حذفها لعدم أهميتها، وقد رأى المحكمون بضرورة إعادة صياغة بعض الفقرات، ولقد تكونت أداة الدراسة في صورتها النهائية من ثلاثة مجالات و (52) فقرة، وبذلك يكون قد تحقق الصدق الظاهري للاستبانة، وأصبحت أداة الدراسة في صورتها النهائية (ملحق 1).

ثبات الأداة

لقد تم استخراج معامل ثبات الأداة، باستخدام معادلة كرونباخ ألفا، Cronbach's Alpha والجدول (3) يبين معاملات الثبات لأداة الدراسة ومجالاتها.

جدول (3) معاملات الثبات لأداة الدراسة ومجالاتها

الرقم	المجال	عدد الفقرات	معامل الثبات بطريقة كرونباخ ألفا
1	مدى المعرفة بوحدات النوع الاجتماعي الحكومية	22	0.921
2	أدوار وحدات النوع الاجتماعي الحكومية	15	0.933
3	آليات رفع فاعلية عمل وحدات النوع الاجتماعي الحكومية	15	0.940
	الثبات الكلي	52	0.963

يتضح من الجدول أن معاملات الثبات لمجالات الاستبانة تراوحت بين (0.921-0.940) للمجالات الأولى (مدى المعرفة بوحدات النوع الاجتماعي الحكومية) والثالث (آليات رفع فاعلية عمل وحدات النوع الاجتماعي الحكومية) في حين بلغ الثبات الكلي (0.963) وهو معامل ثبات عالٍ ويفي بأغراض البحث العلمي.

إجراءات الدراسة

تم إجراء هذه الدراسة وفق الخطوات الآتية:

- إعداد أداة الدراسة بصورتها النهائية.
- تحديد أفراد عينة الدراسة.
- الحصول على موافقة الجهات ذات الاختصاص. ملحق (3)
- قامت الباحثة بتوزيع الأداة على عينة الدراسة، واسترجاعها، إذ تم توزيع (110) استبانة، وتم استرجاع (105) استبانة منها حيث تم تحليل (99) منها وجميعها استبانات صالحة للتحليل، وهي التي شكلت عينة الدراسة.
- إدخال البيانات إلى الحاسب ومعالجتها إحصائياً باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)

- استخراج النتائج وتحليلها ومناقشتها، ومقارنتها مع الدراسات السابقة، واقتراح التوصيات المناسبة.

متغيرات الدراسة

تضمن تصميم الدراسة المتغيرات الآتية:

أ- المتغيرات المستقلة

- الجنس الاجتماعي: وله مستويان (رجل، وامرأة)
- العمر: وله أربع مستويات: (أقل من 20 عام، و 20-29 عام، و 30-39 عام، و 40 عام فأكثر)
- الحالة الاجتماعية: وله أربعة حالات (متزوج/ة، وأعزب/عزباء، ومطلق/ة، وأرمل/ة)
- مكان السكن: وله ثلاثة مستويات (مدينة، وقرية، ومخيم).
- مكان العمل: وله ثلاثة مستويات (نفس المدينة، وداخل المحافظة، وخارج المحافظة).
- المؤهل العلمي: وله أربعة مستويات: (ثانوية عامة فأقل، كلية متوسطة، وجامعي، ودراسات عليا).
- التخصص العام: وله ثلاثة مستويات: (تخصص مهني، وتخصص أكاديمي بشهادة جامعية، ولم يذكر التخصص).
- الخبرة العملية في مجال العمل النسوي: وله ثلاث مستويات: (أقل من خمس سنوات، و 5-10 سنوات، و 11 سنة فأكثر).
- نوع المؤسسة: وله مستويان: (حكومية، غير حكومية).
- طبيعة العمل: وله مستويان: (كلي، وجزئي).

ب-المتغير التابع

وتمثل في استجابات عينة الدارسة من العاملين والعاملات في المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية حول فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية.

المعالجات الإحصائية

بعد تفرغ إجابات أفراد العينة جرى ترميزها وإدخال البيانات باستخدام الحاسوب ثم تمت معالجة البيانات إحصائياً باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) ومن المعالجات الإحصائية المستخدمة:

1. التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، لتقدير الوزن النسبي لفقرات الاستبانة.

2. اختبار "ت" العنيتين مستقلتين (Independent T-test)، لفحص الأسئلة المتعلقة بمتغيرات الدراسة المستقلة وهي النوع الاجتماعي، و طبيعة العمل.

3. تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) ، لفحص الأسئلة المتعلقة بمتغيرات الدراسة المستقلة وهي: العمر، والحالة الاجتماعية، ومكان السكن، ومكان العمل، والمؤهل العلمي، والتخصص الدقيق، والخبرة العملية في مجال العمل النسوي، والدخل الشهري، ونوع المؤسسة.

4. معادلة كرونباخ – ألفا (Alpha-Cronbach) لقياس ثبات الاختبار.

5. اختبار (LSD) للمقارنة البعدية، للتعرف على مصدر الفروق في المجالات التي يتم رفض فرضياتها بعد استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي.

6. مصفوفة بيرسون (Pearson Corrolation Matrix) لفحص العلاقة بين مجالات الدراسة (مدى المعرفة بوحدات النوع الاجتماعي الحكومية، وآليات رفع فاعلية عمل وحدات النوع الاجتماعي الحكومية) لدى المواطنين العاملين في المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية.

الفصل الخامس

عرض النتائج ومناقشتها

الفصل الخامس

عرض النتائج ومناقشتها

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية، ومن أجل تحقيق ذلك استخدمت الباحثة استبانة مؤلفة من ثلاثة مجالات تتضمن (52) فقرة، تم توزيعها على عينة مؤلفة من (105) من العاملين في المؤسسات المذكورة.

أولاً: النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة

فيما يلي عرض لنتائج الدراسة التي تتضمن الإجابة عن التساؤلات التي وضعت أساساً للبحث وهي النتائج المتعلقة بالسؤال الأول للدراسة والذي ينص على:

ما مدى فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية؟

ولتفسير نتائج أسئلة الدراسة، استخدمت الباحثة النسب المئوية وتم تصنيفها بالشكل التالي، حيث تم تحديد طول خلايا مقياس ليكرت الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) المستخدم في محاور الدراسة، تم حساب المدى (5-1=4)، ثم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح أي (5/4 = 0.80) بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يأتي: (وقد ذهبت معظم الدراسات إلى ذلك)

المتوسط الحسابي (4.21 فأكثر ويعادل 84.2% فأعلى) درجة كبيرة جداً.

المتوسط الحسابي (4.20 _ 3.41 ويعادل 84.0% _ 68.2%) درجة كبيرة.

المتوسط الحسابي (2.61-3.40 و يعادل 68.0_%_52.2%) درجة متوسطة.

المتوسط الحسابي (1.81-2.60 و يعادل 52.0_%_36.2%) درجة قليلة.

المتوسط الحسابي (أقل من 1.81) درجة قليلة جداً.

جدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية والدرجة الكلية للمجالات (مدى المعرفة بوحدات النوع الاجتماعي الحكومية، وأدوار وحدات النوع الاجتماعي الحكومية، وآليات رفع فاعلية عمل وحدات النوع الاجتماعي الحكومية) مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

الدرجة	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	رقمها في الاستبانة	رقم المجال
كبيرة	72.2	0.74	3.61	آليات رفع فاعلية عمل وحدات النوع الاجتماعي الحكومية	3	1
متوسطة	65.2	0.62	3.26	مدى المعرفة بوحدات النوع الاجتماعي الحكومية	1	2
متوسطة	62.8	0.73	3.14	أدوار وحدات النوع الاجتماعي الحكومية	2	3
متوسطة	66.8	0.60	3.34	الدرجة الكلية		

أقصى درجة للفقرة (5) درجات

يتضح من بيانات الجدول رقم (4) أن درجة فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية كانت ما بين المتوسطة والكبيرة، فقد تراوحت النسب المئوية عليها ما بين (62.8) لمجال أدوار وحدات النوع الاجتماعي الحكومية و (72.2) لمجال آليات رفع فاعلية عمل وحدات النوع الاجتماعي الحكومية، وكانت الاستجابة على الدرجة الكلية متوسطة بدلالة النسبة المئوية التي بلغت (66.8).

وهذا يدل على أن (فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية أتت بدرجة متوسطة لدى عينة الدراسة).

وتفسر الباحثة هذه النتيجة (الدرجة المتوسطة من الفاعلية) بالأسباب التالية:

- أن وحدات النوع الاجتماعي حديثة النشأة.

- قلة الخبرات العملية لدى العاملين في المؤسسات النسوية.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني للدراسة

ما مدى المعرفة بوحدات النوع الاجتماعي الحكومية؟

ولتفسير النتائج، استخدمت الباحثة النسب المئوية وتم تصنيفها بالشكل التالي، حيث تم تحديد طول خلايا مقياس ليكرت الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) المستخدم في محاور الدراسة، تم حساب المدى (5-1=4)، ثم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح أي (5/4 = 0.80) بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يأتي: (وقد ذهبت معظم الدراسات إلى ذلك)

المتوسط الحسابي (4.21 فأكثر ويعادل 84.2% فأعلى) درجة كبيرة جداً.

المتوسط الحسابي (4.20_ 3.41 ويعادل 84.0% _ 68.2%) درجة كبيرة.

المتوسط الحسابي (3.40-2.61 ويعادل 68.0% _ 52.2%) درجة متوسطة.

المتوسط الحسابي (2.60-1.81 ويعادل 52.0% _ 36.2%) درجة قليلة.

المتوسط الحسابي (أقل من 1.81) درجة قليلة جداً

جدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة المستوى للمجال الأول (مدى المعرفة بوحدات النوع الاجتماعي الحكومية) مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

الدرجة	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	رقمها في الاستبانة	رقم الفقرات
كبيرة	73.8	0.91	3.69	الهدف الأساسي لوحدة النوع الاجتماعي الحكومية هو إحداث تغيير مجتمعي	3	1
كبيرة	73.0	0.82	3.65	تدرك المؤسسات النسوية المهام أو الأوار الخاصة بوحدات النوع الاجتماعي الحكومية	2	2
كبيرة	72.6	1.06	3.63	تعتمد كفاءة الإنتاجية في وحدات النوع الاجتماعي على كفاءة الموظفين فيها	17	3
كبيرة	70.6	0.87	3.53	المؤسسات النسوية على علم ومعرفة بوحدات النوع الاجتماعي الحكومية	1	4
كبيرة	69.4	1.06	3.47	تحظى وحدات النوع الاجتماعي الحكومية بدعم ومؤازرة وزارة شؤون المرأة	18	5
كبيرة	68.8	1.14	3.44	يعتبر إنشاء وحدات النوع الاجتماعي الحكومية توجهاً حكومياً نحو تقرير الحرية والديمقراطية	21	6
كبيرة	68.2	1.17	3.41	تتعامل وحدات النوع الاجتماعي مع كافة شرائح المرأة لتلبية احتياجاتها	22	7
متوسطة	67.8	0.95	3.39	تعمل وحدات النوع الاجتماعي الحكومية باتجاه تغيير الصورة النمطية للمرأة على المدى الطويل	6	8

الدرجة	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	رقمها في الاستبانة	رقم الفقرات
متوسطة	66.6	1.12	3.33	تهتم وحدات النوع الاجتماعي الحكومية بتنقيف المجتمع بقضايا النوع الاجتماعي	20	9
متوسطة	66.4	1.10	3.32	تنسق وحدات النوع الاجتماعي دائماً في أنشطتها مع المؤسسات النسوية	19	10
متوسطة	65.0	1.03	3.25	يوجد توافق في عمل وحدات النوع الاجتماعي الحكومية والمؤسسات النسوية الأخرى	12	11
متوسطة	64.6	0.96	3.23	تدعم وحدات النوع الاجتماعي الحكومية المؤسسات النسوية	4	12
متوسطة	63.8	1.08	3.19	يتوافق عمل وحدات النوع الاجتماعي الحكومية مع قيم وثقافة المجتمع أكثر من المؤسسات النسوية غير الحكومية	7	13
متوسطة	62.6	1.10	3.13	تستهدف وحدة النوع الاجتماعي الحكومية الرجل والمرأة على حد سواء في برامجها المختلفة	9	14
متوسطة	61.6	0.93	3.08	تقوم وحدات النوع الاجتماعي الحكومية بنفس أنشطة المؤسسات النسوية الأخرى	5	15
متوسطة	61.4	1.12	3.07	تعقد وحدات النوع الاجتماعي الحكومية اجتماعات مع المؤسسات النسوية لتقييم الأداء ووضع برامج مستقبلية	10	16
متوسطة	61.2	1.08	3.06	تعمل وحدات النوع الاجتماعي الحكومية بانتظام أكثر من المؤسسات غير الحكومية نظراً لعدم اعتمادها على التمويل	15	17

رقم الفقرات	رقمها في الاستبانة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الدرجة
18	13	تعقد وحدات النوع الاجتماعي الحكومية اجتماعات دورية لتقييم أدائها	3.04	1.12	60.8	متوسطة
19	11	تعتبر وحدات النوع الاجتماعي أكثر واقعية في عملها من المؤسسات النسوية الخاصة نظراً لعدم اعتمادها على التمويل الخارجي	3.03	0.99	60.6	متوسطة
20	16	وحدات النوع الاجتماعي غير مرتبطة مع أجناس خارجية وخصوصاً الممولين	2.98	0.97	59.6	متوسطة
21	14	ينطلق عمل وحدات النوع الاجتماعي الحكومية مع المؤسسات النسوية على مبدأ الشراكة	2.95	1.15	59.0	متوسطة
22	8	يمتاز عمل وحدات النوع الاجتماعي الحكومية بالشفافية والنزاهة أكثر من المؤسسات النسوية غير الحكومية	2.82	1.18	58.4	متوسطة
		الدرجة الكلية للمجال الأول (مدى المعرفة بوحدات النوع الاجتماعي الحكومية)	3.26	0.62	65.2	متوسطة

أقصى درجة للفقرة (5) درجات

أظهرت البيانات في الجدول رقم (5) أن مدى المعرفة بوحدات النوع الاجتماعي الحكومية كانت ما بين الكبيرة والمتوسطة، فقد تراوحت النسب المئوية عليها ما بين (73.8) لصالح فقرة (الهدف الأساسي لوحدة النوع الاجتماعي الحكومية هو إحداث تغيير مجتمعي) و (58.4) لصالح فقرة (يمتاز عمل وحدات النوع الاجتماعي الحكومية بالشفافية والنزاهة أكثر من المؤسسات النسوية غير الحكومية)، وكانت الاستجابة على الدرجة الكلية متوسطة بدلالة النسبة المئوية التي بلغت (65.2).

وكان من أكثر الفقرات التي حصلت على درجة استجابة كبيرة هي هدف وحدات النوع الاجتماعي في إحداث تغيير اجتماعي، وإدراك المؤسسات النسوية لأدوار وحدات النوع الاجتماعي ومهامها، وأهمية كفاءة موظفي هذه الوحدات، ووجود معرفة لدى المؤسسات النسوية بوحدات النوع الاجتماعي الحكومية

وتفسر الباحثة هذه النتيجة (الدرجة المتوسطة من المعرفة) بالأسباب التالية:

- نظرة العاملين في المؤسسات النسوية إلى وحدات النوع الاجتماعي كونها تشكل مصدر قوة لأنها تابعة للحكومة وأنشأت بقرار من الحكومة الفلسطينية، مما يجعل لها دور في إحداث تغيير على مختلف الأصعدة، الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية، وضمان وصول صوت المرأة واحتياجاتها لصناع القرار.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث للدراسة

ما هي أدوار وحدات النوع الاجتماعي الحكومية؟

ولتفسير النتائج، استخدمت الباحثة النسب المئوية وتم تصنيفها بالشكل التالي، حيث تم تحديد طول خلايا مقياس ليكرت الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) المستخدم في محاور الدراسة، تم حساب المدى (5-1=4)، ثم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح أي (5/4 = 0.80) بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يأتي:

المتوسط الحسابي (4.21 فأكثر ويعادل 84.2% فأعلى) درجة كبيرة جداً.

المتوسط الحسابي (4.20_ 3.41 ويعادل 84.0% _ 68.2%) درجة كبيرة.

المتوسط الحسابي (3.40-2.61 ويعادل 68.0% _ 52.2%) درجة متوسطة.

المتوسط الحسابي (1.81-2.60 وبعادل 52.0_%_36.2%) درجة قليلة.

المتوسط الحسابي (أقل من 1.81) درجة قليلة جداً.

جدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة المستوى للمجال الثاني (أدوار وحدات النوع الاجتماعي الحكومية) مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

الدرجة	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	رقمها في الاستبانة	رقم الفقرات
كبيرة	68.4	1.05	3.42	تقوم وحدات النوع الاجتماعي الحكومية بتعريف المرأة بحقوقها	29	23
متوسطة	66.4	1.05	3.32	تؤثر وحدات النوع الاجتماعي بشكل أكبر على رسم السياسة الاجتماعية للدولة من المؤسسات غير الحكومية	23	24
متوسطة	65.6	1.05	3.28	تقوم وحدات النوع الاجتماعي الحكومية بتزسيخ مفهوم العدالة الاجتماعية من خلال عملها	30	25
متوسطة	65.4	1.02	3.27	تؤثر مؤسسات النوع الاجتماعي الحكومية على صناع القرار أكثر من المؤسسات النسوية	24	26
متوسطة	64.6	1.08	3.23	الهدف الرئيس لوحدات النوع الاجتماعي الحكومية هو زيادة فعالية المرأة وإنتاجها	34	27
متوسطة	64.6	1.07	3.23	قد تكون وحدات النوع الاجتماعي في المؤسسات الحكومية ممثلاً لوزارة شؤون المرأة في المحافظات الفلسطينية	31	28
متوسطة	63.4	0.97	3.17	تعمل وحدات النوع الاجتماعي الحكومية على تعزيز دور المؤسسات النسوية وتطويرها	27	29

الدرجة	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	رقمها في الاستبانة	رقم الفقرات
متوسطة	63.2	1.07	3.16	تعمل وحدات النوع الاجتماعي على الحكومية على تلبية احتياجات النساء المهتمات	28	30
متوسطة	62.8	0.95	3.14	تقوم وحدات النوع الاجتماعي بتنسيق وتشبيك الجهود المتعددة للمؤسسات النسوية	25	31
متوسطة	62.6	0.96	3.13	تهتم وحدات النوع الاجتماعي الحكومية بتمكين المرأة اجتماعياً	33	32
متوسطة	62.2	1.13	3.11	تقدم وحدات النوع الاجتماعي دعماً غير مادي للمؤسسات النسوية الأخرى	37	33
متوسطة	62.0	1.09	3.10	تؤثر وحدات النوع الاجتماعي الحكومية في مجال تعديل التشريعات والقوانين وإصدارها	35	34
متوسطة	60.4	0.94	3.02	تعقد وحدات النوع الاجتماعي الحكومية اجتماعات مع المؤسسات النسوية لتوحيد الجهود والتنسيق	26	35
متوسطة	57.8	1.01	2.88	تهتم وحدات النوع الاجتماعي الحكومية بتمكين المرأة اقتصادياً	32	36
متوسطة	54.2	1.26	2.71	تقدم وحدات النوع الاجتماعي دعماً مادياً للمؤسسات النسوية الأخرى	36	37
متوسطة	62.8	0.73	3.14	الدرجة الكلية للمجال الثاني (أدوار وحدات النوع الاجتماعي الحكومية)		

أقصى درجة للفقرة (5) درجات

يتضح من الجدول (8) أن أدوار وحدات النوع الاجتماعي الحكومية كانت ما بين المتوسطة والكبيرة، فقد تراوحت النسب المئوية عليها ما بين (54.2) للفقرة (تقدم وحدات النوع

الاجتماعي دعماً مادياً للمؤسسات النسوية الأخرى) و (68.4) للفقرة (تقوم وحدات النوع الاجتماعي الحكومية بتعريف المرأة بحقوقها)، وكانت الاستجابة على الدرجة الكلية متوسطة بدلالة النسبة المئوية التي بلغت (62.8).

وتبين أن الفقرات التي حصلت على درجة استجابة كبيرة هي تعريف المرأة بحقوقها، والتأثير في رسم السياسة الاجتماعية للدولة من المؤسسات غير الحكومية، وترسيخ مبدأ العدالة الاجتماعية، وتأثير هذا النوع من المؤسسات على صناعات القرار.

وتفسر الباحثة هذه النتيجة (الدرجة المتوسطة من الأدوار) بالأسباب التالية:

- رغبة العاملين في المؤسسات النسوية بالتعاون مع وحدات النوع الاجتماعي لإحداث تغيير مجتمعي ينطلق من الأهداف المشتركة التي تسعى كل من المؤسسات النسوية ووحدات النوع الاجتماعي بتحقيقها، مما يجعل المؤسسات النسوية تتابع أنشطة وحدات النوع الاجتماعي وعلى دراية بأهدافها وأدوارها في المؤسسات الحكومية .
- تلقي العاملين في المؤسسات النسوية للعديد من الدورات التدريبية المتعلقة بإدماج النوع الاجتماعي في المؤسسات الحكومية وغيرها من مؤسسات المجتمع المدني.

النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع للدراسة

ما آليات رفع فاعلية عمل وحدات النوع الاجتماعي الحكومية؟

ولتفسير النتائج، استخدمت الباحثة النسب المئوية وتم تصنيفها بالشكل التالي، حيث تم تحديد طول خلايا مقياس ليكرت الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) المستخدم في محاور الدراسة، تم حساب المدى (5-1=4)، ثم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح أي (5/4 = 0.80) بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يأتي: (وقد ذهبت معظم الدراسات إلى ذلك)

المتوسط الحسابي (4.21 فأكثر ويعادل 84.2% فأعلى) درجة كبيرة جداً.

المتوسط الحسابي (4.20_ 3.41 ويعادل 84.0% _ 68.2%) درجة كبيرة.

المتوسط الحسابي (2.61-3.40 ويعادل 68.0% _ 52.2%) درجة متوسطة.

المتوسط الحسابي (1.81-2.60 ويعادل 52.0% _ 36.2%) درجة قليلة.

المتوسط الحسابي (أقل من 1.81) درجة قليلة جداً.

جدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية والدرجة الكلية للمجال الثالث (آليات رفع فاعلية عمل وحدات النوع الاجتماعي الحكومية) مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

الدرجة	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	رقمها في الاستبانة	رقم الفقرات
كبيرة	77.0	1.03	3.85	يجب تعميم وحدات النوع الاجتماعي في مختلف المؤسسات والوزارات الحكومية	52	38
كبيرة	74.4	1.01	3.72	تزداد فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من خلال التدريب المستمر لأعضائها وكوادرها	41	39
كبيرة	74.2	1.04	3.71	تزداد فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من خلال زيادة التنسيق والتشبيك	45	40
كبيرة	74.0	0.93	3.70	لا بد من وجود برامج تنشيطية لزيادة الكفاءة الإنتاجية للعاملين فيها	50	41
كبيرة	73.4	1.20	3.67	تزداد فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من خلال الدعم المالي	46	42
كبيرة	72.8	1.01	3.64	تزداد فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من خلال إنشاء موقع إلكتروني متخصص	51	43
كبيرة	72.4	1.03	3.62	تزداد فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من خلال الإنجازات الفعلية	40	44
كبيرة	72.0	1.07	3.60	تزداد فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من خلال الدورات التدريبية الداخلية والخارجية	48	45

الدرجة	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	رقمها في الاستبانة	رقم الفقرات
كبيرة	71.8	1.19	3.59	تزداد فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من خلال رفدها بكوادر ذات كفاءة	47	46
كبيرة	71.4	1.02	3.57	تزداد فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من خلال التأثير المباشر للمستفيدين/ المستفيدات والتواصل معهم	43	47
كبيرة	71.2	0.97	3.56	تزداد فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من خلال إصدار منشورات عن الإنجازات	44	48
كبيرة	70.8	1.00	3.54	تزداد فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من خلال عقد مؤتمرات و ورشات عمل	42	49
كبيرة	70.0	0.96	3.50	تزداد فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من خلال إصدار المنشورات التعريفية	38	50
كبيرة	70.0	0.97	3.50	تزداد فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من خلال توظيف وسائل الإعلام المختلفة	39	51
متوسطة	67.8	1.06	3.39	تزداد فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من خلال العمل باستقلال عن الوزارة والمؤسسة التي توجد فيها	49	52
كبيرة	72.4	0.74	3.61	الدرجة الكلية للمجال الثالث (آليات رفع فاعلية عمل وحدات النوع الاجتماعي الحكومية)		

أقصى درجة للفقرة (5) درجات

أظهرت نتائج الجدول (7) أن آليات رفع فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية كانت معظمها كبيرة باستثناء فقرة واحدة حصلت على درجة متوسطة، فقد تراوحت النسب المئوية عليها ما بين (77.0%) لصالح فقرة (يجب تعميم وحدات النوع الاجتماعي في مختلف

المؤسسات والوزارات الحكومية) و(67.8%) لصالح فقرة (تزداد فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من خلال العمل باستقلال عن الوزارة والمؤسسة التي توجد فيها)، وأنت الاستجابة على الدرجة الكلية كبيرة بدلالة النسبة المئوية التي بلغت الذي بلغ (72.4%).

وكان من أكثر الفقرات التي حصلت على درجة استجابة كبيرة هي ضرورة تعميم وحدات النوع الاجتماعي في مختلف المؤسسات والوزارات الحكومية، وأهمية التنسيق والتشبيك في فعالية وحدات النوع الاجتماعي، وضرورة إيجاد برامج تنشيطية لزيادة الكفاءة الإنتاجية للعاملين فيها، وأهمية الدعم المالي كآلية لزيادة فاعلية وحدات النوع الاجتماعي.

وتفسر الباحثة هذه النتيجة (الدرجة الكبيرة من الآليات) بالأسباب التالية:

- رغبة العاملين في المؤسسات النسوية في زيادة فاعلية وحدات النوع الاجتماعي لما لها من أهمية في العمل التكاملي بينهم.
- آليات زيادة الفاعلية، تعتمد على التكنولوجيا بشكل كبير وهذا يتلاءم مع الفئة الفنية التي تبين توجهها للعمل في القطاع النسوي، ومجال حقوق المرأة.
- الرغبة بزيادة المعرفة بعمل وأدوار الوحدات من قبل المؤسسات النسوية.

النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس للدراسة

ما أثر المعرفة بوحدات النوع الاجتماعي الحكومية على آليات رفع فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية؟

من أجل الإجابة عن هذا السؤال، تم استخدام مصفوفة بيرسون (Pearson Correlation Matrix) للعلاقة بين مجالات الدراسة (مدى المعرفة بوحدات النوع الاجتماعي الحكومية، وآليات رفع فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية).

ويبين الجدول رقم (8) هذه النتائج:

جدول (8): مصفوفة معاملات ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Matrix) بين درجات القسم الأول (مدى المعرفة بوحدات النوع الاجتماعي الحكومية) والقسم الثالث (آليات رفع فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية)

آليات رفع فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية	المجال	
**0.559	معامل الارتباط	مدى المعرفة بوحدات النوع الاجتماعي الحكومية
*0.000	مستوى الدلالة	

**دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.01$)

تشير نتائج الجدول (8) إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.01$) بين مجالي القسم الأول (مدى المعرفة بوحدات النوع الاجتماعي الحكومية) والقسم الثالث (آليات رفع فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية) مقدارها (0.559) عند مستوى دلالة (0.000).

وتفسر الباحثة هذه النتيجة بأن المعرفة لدى عينة الدراسة من العاملين في المؤسسات النسوية في محافظات الضفة الغربية، بوحدات النوع الاجتماعي الحكومية تعمل على إدراك آليات رفع فاعلية وحدات النوع الاجتماعي، مما يساعد على العمل بشكل متكامل بين المؤسسات النسوية و وحدات النوع الاجتماعي والوصول إلى نتائج إيجابية وتحقيق الأهداف المشتركة.

النتائج المتعلقة بالسؤال السادس للدراسة

هل تختلف تقديرات العاملين في المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية حول فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية باختلاف متغيرات (العمر، والحالة الاجتماعية، ومكان السكن، ومكان العمل، والمؤهل العلمي، والتخصص الدقيق، والخبرة العملية، والدخل الشهري، ونوع المؤسسة، وطبيعة العمل)؟

تم اختبار فرضيات الدراسة المتعلقة بالمتغيرات المستقلة على النحو التالي:

ثانياً: النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة التي تتعلق بمتغيرات الدراسة المستقلة

نتائج الفرضية المتعلقة بمتغير العمر

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول فعالية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير العمر.

ومن أجل فحص صحة الفرضية المتعلقة بمتغير العمر، فقد استخدم تحليل التباين

الأحادي (ANOVA) والجداول (9، 10) تبين النتائج:

جدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة فعالية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير العمر للدرجة الكلية

الدرجة الكلية	العمر	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
فعالية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير العمر	أقل من 20 عام	3	3.68	0.37
	20-29 عام	38	3.51	0.58
	30-39 عام	25	3.31	0.56
	40 عام فأكثر	33	3.12	0.62
		99	3.34	0.60

يتضح من الجدول السابق وجود فروق في المتوسطات الحسابية في مستويات متغير

(العمر) للدرجة الكلية، ولمعرفة درجة انطباق هذه النتائج على مجتمع الدراسة تم فحص

الفرضية الصفرية المتعلقة بمتغير العمر والموضحة في الجدول (10).

جدول (10): نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير العمر

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
مدى المعرفة بوحدات النوع الاجتماعي الحكومية	بين المجموعات	3.696	3	1.232	3.369	*0.022
	داخل المجموعات	34.740	95	0.366		
	المجموع	38.436	98			
أدوار وحدات النوع الاجتماعي الحكومية	بين المجموعات	4.984	3	1.661	3.324	*0.023
	داخل المجموعات	47.481	95	0.500		
	المجموع	52.465	98			
آليات رفع فعالية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية	بين المجموعات	2.126	3	0.709	1.294	0.281
	داخل المجموعات	52.010	95	0.547		
	المجموع	54.136	98			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	3.082	3	01.027	2.938	*0.037
	داخل المجموعات	33.215	95	0.350		
	المجموع	36.297	98			

* (دال إحصائيا عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$) ANOVA

يتبين من الجدول (10) السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير العمر في الدرجة الكلية، فقد بلغت مستوى الدلالة (0.037) وهي أقل من (0.05).

أما بالنسبة لمجالات الدراسة فينتبين من الجدول السابق وجود فروق عند نفس مستوى الدلالة في المجال الأول (مدى المعرفة بوحدات النوع الاجتماعي الحكومية) والمجال الثاني (أدوار وحدات النوع الاجتماعي الحكومية) فقد بلغت مستويات الدلالة للمجالين على التوالي (0.022، و0.023) وهي أقل من (0.05). في المجال المقابل يتبين عدم وجود فروق عند نفس مستوى الدلالة في المجال الثالث (آليات رفع فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية) حيث بلغت مستوى الدلالة (0.281) وهي أكبر من (0.05).

ولمعرفة الفروق في مستويات متغير العمر في مجالات الدراسة الأول والثاني (مدى المعرفة بوحدات النوع الاجتماعي الحكومية، وأدوار وحدات النوع الاجتماعي الحكومية) وفي الدرجة الكلية، فقد تم استخدام اختبار (LSD) والجدول رقم (11) يبين ذلك

جدول (11): نتائج اختبار (LSD) للفروق في فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير العمر الأول والثاني (مدى المعرفة بوحدات النوع الاجتماعي الحكومية، وأدوار وحدات النوع الاجتماعي الحكومية) وفي الدرجة الكلية

المجال	المستوى	30-39 عام	40 عام فأكثر
مدى المعرفة بوحدات النوع الاجتماعي الحكومية	20-29 عام	0.37995*	0.41543*
أدوار وحدات النوع الاجتماعي الحكومية	المستوى	أقل من 20 عام	20-29 عام
	40 عام فأكثر	-0.86465*	-0.46991*
الدرجة الكلية	المستوى	أقل من 20 عام	20-29 عام
	40 عام فأكثر	—	-0.39086*

* (دال إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$) LSD

يتضح من الجدول رقم (11) ما يلي:

وجود فروق في المجال الأول (مدى المعرفة بوحدات النوع الاجتماعي الحكومية) بين مستوى عمر (20-29 عام) ومستوى عمر (30-39 عام، و 40 عام فأكثر) لصالح ومستوى عمر (30-39 عام، و 40 عام فأكثر).

وجود فروق في المجال الثاني (أدوار وحدات النوع الاجتماعي الحكومية) بين مستوى عمر (40 عام فأكثر) ومستوى عمر (أقل من 20 عام، و 20-29 عام) لصالح ومستوى عمر (أقل من 20 عام، و 20-29 عام).

وجود فروق في الدرجة الكلية بين مستوى عمر (40 عام فأكثر) ومستوى عمر (20-29 عام) لصالح مستوى عمر (20-29 عام).

وتفسر الباحثة هذه النتيجة لوجود عدد كبير من العاملين والراغبين في العمل في المجال النسوي من فئة الشباب ممن يتمتعون بقدر من الخبرة ويطمحون لتغيير نظرة المجتمع التقليدية تجاه العمل النسوي وتجاه قضايا النوع الاجتماعي.

نتائج الفرضية المتعلقة بمتغير الحالة الاجتماعية

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

ومن أجل فحص صحة الفرضية المتعلقة بمتغير الحالة الاجتماعية، فقد استخدم تحليل

التباين الأحادي (ANOVA)، والجداول (12، و 13) تبين النتائج:

جدول (12) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة لمدى فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية للدرجة الكلية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الحالة الاجتماعية	الدرجة الكلية
0.64	3.32	53	متزوج/ة	فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية
0.53	3.43	39	أعزب/عزباء	
0.39	3.36	4	مطلق/ة	
0.74	2.55	3	أرمل/ة	
0.60	3.34	99	المجموع	

يتضح من الجدول السابق وجود فروق في المتوسطات الحسابية في مستويات متغير (الحالة الاجتماعية) للدرجة الكلية، ولمعرفة درجة انطباق هذه النتائج على مجتمع الدراسة تم فحص الفرضية الصفرية المتعلقة بمتغير الحالة الاجتماعية والموضحة في الجدول (13).

جدول (13): نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
مدى المعرفة بوحدات النوع الاجتماعي الحكومية	بين المجموعات	2.905	3	0.968	2.589	0.057
	داخل المجموعات	35.531	95	0.374		
	المجموع	38.436	98			
أدوار وحدات النوع الاجتماعي الحكومية	بين المجموعات	2.637	3	0.879	1.676	0.177
	داخل المجموعات	49.827	95	0.524		
	المجموع	52.465	98			
آليات رفع فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية	بين المجموعات	1.877	3	0.626	1.137	0.338
	داخل المجموعات	52.260	95	0.550		
	المجموع	54.136	98			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	2.181	3	0.727	2.025	0.116
	داخل المجموعات	34.115	95	0.359		
	المجموع	36.297	98			

* (دال إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$) ANOVA

يتبين من الجدول (13) السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية في الدرجة الكلية، فقد بلغت مستوى الدلالة (0.116) وهي أكبر من (0.05).

أما فيما يتعلق بمجالات الدراسة ففقد تبين عدم وجود فروق عند نفس مستوى الدلالة في المجال الأول (مدى المعرفة بوحدات النوع الاجتماعي الحكومية) والمجال الثاني (أدوار وحدات النوع الاجتماعي الحكومية) والمجال الثالث (آليات رفع فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية).

وتفسر الباحثة هذه النتيجة لأن الأمر يتعلق بالفكر النسوي الحديث الذي يتمتع به العاملين في المؤسسات النسوية، وليس له علاقة بالحالة الاجتماعية فهي مبادئ تم الالتزام والعمل بها من قبلهم، بالرغم من مواكبتهم لكل ما هو جديد في مجال حقوق المرأة وقضايا النوع الاجتماعي .

نتائج الفرضية المتعلقة بمتغير مكان السكن

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير مكان السكن.

وللتأكد من صحة الفرضية المتعلقة بمتغير مكان السكن، فقد استخدم تحليل التباين

الأحادي (ANOVA)، والجدول (14، و15) تبين النتائج:

جدول (15) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير مكان السكن للدرجة الكلية

الدرجة الكلية	مكان السكن	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير مكان السكن	مدينة	62	3.28	0.65
	قرية	28	3.44	0.58
	مخيم	9	3.41	0.22
	المجموع	99	3.34	0.60

يتضح من الجدول السابق وجود فروق في المتوسطات الحسابية في مستويات متغير (مكان السكن) للدرجة الكلية، ولمعرفة درجة انطباق هذه النتائج على مجتمع الدراسة تم فحص الفرضية الصفرية المتعلقة بمتغير مكان السكن والموضحة في الجدول (15).

جدول (15): نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير مكان السكن

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
مدى المعرفة بوحدات النوع الاجتماعي الحكومية	بين المجموعات	.881	2	0.441	1.127	0.328
	داخل المجموعات	37.555	96	0.391		
	المجموع	38.436	98			
أدوار وحدات النوع الاجتماعي الحكومية	بين المجموعات	1.209	2	0.604	1.132	0.327
	داخل المجموعات	51.256	96	0.534		
	المجموع	52.465	98			
آليات رفع فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية	بين المجموعات	1.918	2	0.959	1.763	0.177
	داخل المجموعات	52.218	96	0.544		
	المجموع	54.136	98			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	.502	2	0.251	0.673	0.512
	داخل المجموعات	35.795	96	0.373		
	المجموع	36.297	98			

* دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) ANOVA

تبين من الجدول (15) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عن مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير مكان السكن في الدرجة الكلية، فقد بلغت مستوى الدلالة (0.512) وهي أكبر من (0.05).

أما بالنسبة لمجالات الدراسة فيتبين من الجدول السابق عدم وجود فروق عند نفس مستوى الدلالة في المجال الأول (مدى المعرفة بوحدات النوع الاجتماعي الحكومية) والمجال الثاني (أدوار وحدات النوع الاجتماعي الحكومية) والمجال الثالث (آليات رفع فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية).

وتفسر الباحثة هذه النتيجة بأن وسائل التكنولوجيا أصبحت متاحة للجميع، والعالم في تطور وتقدم مستمر، وهذا يؤثر بشكل إيجابي على صقل وتطوير قدرات العاملين في المجال النسوي، من خلال متابعة كافة الأنشطة والبرامج والفعاليات التي تقوم بها المؤسسات ومن ضمنها وحدات النوع الاجتماعي، وذلك بغض النظر عن مكان السكن سواء في القرية أو المخيم أو المدينة.

نتائج الفرضية المتعلقة بمتغير مكان العمل:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير مكان العمل.

ومن أجل فحص صحة الفرضية المتعلقة بمتغير مكان العمل، فقد استخدم تحليل التباين

الأحادي (ANOVA) والجداول (16، 17) تبين النتائج:

جدول (16): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة لمدى فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير مكان العمل للدرجة الكلية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	مكان العمل	الدرجة الكلية
0.64	3.28	66	نفس المدينة	فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير مكان العمل
0.48	3.50	27	داخل المحافظة	
0.63	3.26	6	خارج المحافظة	
0.60	3.34	99	المجموع	

يتضح من الجدول السابق وجود فروق في المتوسطات الحسابية في مستويات متغير (مكان العمل) للدرجة الكلية، ولمعرفة درجة انطباق هذه النتائج على مجتمع الدراسة تم فحص الفرضية الصفرية المتعلقة بمتغير مكان العمل والموضحة في الجدول (17).

جدول (17): نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير مكان العمل

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
مدى المعرفة بوحدات النوع الاجتماعي الحكومية	بين المجموعات	0.426	2	0.213	.537	0.586
	داخل المجموعات	38.011	96	.396		
	المجموع	38.436	98			
أدوار وحدات النوع الاجتماعي الحكومية	بين المجموعات	0.881	2	0.441	.820	0.443
	داخل المجموعات	51.583	96	0.537		
	المجموع	52.465	98			
آليات رفع فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية	بين المجموعات	1.885	2	0.943	1.732	0.182
	داخل المجموعات	52.251	96	0.544		
	المجموع	54.136	98			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	0.966	2	0.483	1.312	0.274
	داخل المجموعات	35.331	96	.0368		
	المجموع	36.297	98			

* دال إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) ANOVA

تبين من الجدول (17) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عن مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير مكان العمل في الدرجة الكلية، فقد بلغت مستوى الدلالة (0.274) وهي أكبر من (0.05).

وفيما يتعلق بمجالات الدراسة فقد تبين عدم وجود فروق عند نفس مستوى الدلالة في المجال الأول (مدى المعرفة بوحدات النوع الاجتماعي الحكومية) والمجال الثاني (أدوار وحدات النوع الاجتماعي الحكومية) والمجال الثالث (آليات رفع فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية)، وتفسر الباحثة هذه النتيجة لوجود تشابه في رؤيا العاملين في القطاع النسوي على اختلاف المناطق التي يعملون بها سواء داخل نطاق المدينة أو خارجها وهدفهم الأساسي هو تحقيق هذه الرؤيا.

نتائج الفرضية المتعلقة بمتغير المؤهل العلمي:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

للتأكد من صحة الفرضية المتعلقة بمتغير المؤهل العلمي، فقد استخدم تحليل التباين

الأحادي (ANOVA)، والجدول (18، 19) تبين النتائج:

جدول (18): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة لمدى فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير المؤهل العلمي للدرجة الكلية

الدرجة الكلية	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير المؤهل العلمي	ثانوية عامة فأقل	28	3.37	0.63
	كلية متوسطة	16	3.28	0.48
	جامعي	52	3.35	0.64
	دراسات عليا	3	3.02	0.08
	المجموع	99	3.34	0.60

يتضح من الجدول السابق وجود فروق في المتوسطات الحسابية في مستويات متغير (المؤهل العلمي) للدرجة الكلية، ولمعرفة درجة انطباق هذه النتائج على مجتمع الدراسة تم فحص الفرضية الصفرية المتعلقة بمتغير المؤهل العلمي والموضحة في الجدول (19).

جدول (19): نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير المؤهل العلمي

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
مدى المعرفة بوحدات النوع الاجتماعي الحكومية	بين المجموعات	0.787	3	0.262	0.662	0.577
	داخل المجموعات	37.649	95	0.396		
	المجموع	38.436	98			
أدوار وحدات النوع الاجتماعي الحكومية	بين المجموعات	0.127	3	0.042	0.077	0.972
	داخل المجموعات	52.338	95	0.551		
	المجموع	52.465	98			
آليات رفع فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية	بين المجموعات	1.882	3	0.627	1.140	0.337
	داخل المجموعات	52.255	95	0.550		
	المجموع	54.136	98			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	0.390	3	0.130	0.344	0.793
	داخل المجموعات	35.907	95	0.378		
	المجموع	36.297	98			

* دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) ANOVA

يتبين من الجدول (19) السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عن مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول فعالية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير المؤهل العلمي في الدرجة الكلية، فقد بلغت مستوى الدلالة (0.793) وهي أكبر من (0.05).

أما بالنسبة لمجالات الدراسة فيتبين من الجدول السابق عدم وجود فروق عند نفس مستوى الدلالة في المجال الأول (مدى المعرفة بوحدات النوع الاجتماعي الحكومية) والمجال الثاني (أدوار وحدات النوع الاجتماعي الحكومية) والمجال الثالث (آليات رفع فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية).

وتفسر الباحثة هذه النتيجة بأن الخبرة العملية وصقلها بالتدريب المستمر وتبادل الخبرات هي التي تولد الخبرة العملية في مجال العمل النسوي بالإضافة إلى العديد من العوامل المساندة التي تولد القدرة على إحداث تغيير مجتمعي بشكل واضح وخلق جيل واعٍ مثقف يسعى لتحقيق عدالة اجتماعية ما بين الرجل والمرأة مبنية على تكافؤ الفرص.

نتائج الفرضية المتعلقة بمتغير التخصص العام

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير التخصص العام.

ولإثبات الفرضية المتعلقة بمتغير التخصص العام فقد تم فحصها باستخدام تحليل التباين

الأحادي (ANOVA)، والجدول (20، 21) تبين النتائج:

جدول (20): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير التخصص العام للدرجة الكلية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	التخصص العام	الدرجة الكلية
0.54	3.50	25	تخصص مهني	فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير التخصص العام
0.63	3.27	55	تخصص أكاديمي بشهادة جامعية	
0.60	3.34	19	لم يذكر التخصص	
0.60	3.34	99	المجموع	

يتضح من الجدول السابق وجود فروق في المتوسطات الحسابية في مستويات متغير (التخصص العام) للدرجة الكلية، ولمعرفة درجة انطباق هذه النتائج على مجتمع الدراسة تم فحص الفرضية الصفرية المتعلقة بمتغير التخصص العام والموضحة في الجدول (21).

جدول (21): نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير التخصص العام

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
مدى المعرفة بوحدات النوع الاجتماعي الحكومية	بين المجموعات	1.441	2	0.720	1.869	0.160
	داخل المجموعات	36.996	96	0.385		
	المجموع	38.436	98			
أدوار وحدات النوع الاجتماعي الحكومية	بين المجموعات	0.910	2	0.455	0.847	0.432
	داخل المجموعات	51.555	96	0.537		
	المجموع	52.465	98			
آليات رفع فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية	بين المجموعات	0.549	2	0.275	0.492	0.613
	داخل المجموعات	53.587	96	0.558		
	المجموع	54.136	98			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	0.910	2	0.455	1.234	0.296
	داخل المجموعات	35.387	96	0.369		
	المجموع	36.297	98			

* دال إحصائياً عند مستوى الدلالة $(\alpha = 0.05)$ ANOVA

يتبين من الجدول (21) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عن مستوى الدلالة $(\alpha = 0.05)$ بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير

التخصص العام في الدرجة الكلية، فقد ظهر مستوى الدلالة الذي بلغ (0.296) وهي أكبر من (0.05).

أما بخصوص مجالات الدراسة فقد تبين عدم وجود فروق عند نفس مستوى الدلالة في المجال الأول (مدى المعرفة بوحدات النوع الاجتماعي الحكومية) والمجال الثاني (أدوار وحدات النوع الاجتماعي الحكومية) والمجال الثالث (آليات رفع فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية).

وتفسر الباحثة هذه النتيجة بأن التجارب العملية وتنمية القدرات للعاملين في المؤسسات النسوية وصقلها بالتدريب المستمر وتبادل الخبرات هي التي تولد الخبرة العملية الحقيقية في مجال العمل النسوي بغض النظر عن التخصصات التي يحملونها .

نتائج الفرضية المتعلقة بمتغير الخبرة العملية

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول فعالية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير سنوات الخبرة العملية في مجال العمل النسوي.

وللتأكد من صحة الفرضية المتعلقة بمتغير سنوات الخبرة العملية في مجال العمل النسوي فقدتم فحصها باستخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، والجدول (22، 23، 24) تبين النتائج:

جدول (22): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة لمدى فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير سنوات الخبرة العملية للدرجة الكلية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	سنوات الخبرة العملية في مجال العمل النسوي	الدرجة الكلية
0.59	3.46	51	أقل من 5 سنوات	فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير سنوات الخبرة العملية
0.61	3.34	26	6-10 سنوات	
0.57	3.05	22	11 سنة فأكثر	
0.60	3.34	99		

يتضح من الجدول السابق وجود فروق في المتوسطات الحسابية في مستويات متغير (سنوات الخبرة العملية في مجال العمل النسوي) للدرجة الكلية، ولمعرفة درجة انطباق هذه النتائج على مجتمع الدراسة تم فحص الفرضية الصفرية المتعلقة بمتغير سنوات الخبرة العملية في مجال العمل النسوي والموضحة في الجدول (23).

جدول (23): نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير سنوات الخبرة العملية في مجال العمل النسوي

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
مدى المعرفة بوحدات النوع الاجتماعي الحكومية	بين المجموعات	3.154	2	1.577	4.290	*0.016
	داخل المجموعات	35.283	96	0.368		
	المجموع	38.436	98			
أدوار وحدات النوع الاجتماعي الحكومية	بين المجموعات	4.021	2	2.011	3.985	*0.022
	داخل المجموعات	48.443	96	0.505		
	المجموع	52.465	98			
آليات رفع فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية	بين المجموعات	1.137	2	0.568	1.030	0.361
	داخل المجموعات	53.000	96	0.552		
	المجموع	54.136	98			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	2.521	2	1.261	3.583	*0.032
	داخل المجموعات	33.776	96	0.352		
	المجموع	36.297	98			

* (دال إحصائيا عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$) ANOVA

تظهر النتائج التي بينها الجدول (23) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية

تعزى لمتغير سنوات الخبرة العملية في مجال العمل النسوي في الدرجة الكلية، فقد بلغت مستوى الدلالة (0.032) وهي أقل من (0.05).

أما بالنسبة لمجالات الدراسة فقد تبين وجود فروق عند نفس مستوى الدلالة في المجال الأول (مدى المعرفة بوحدات النوع الاجتماعي الحكومية) والمجال الثاني (أدوار وحدات النوع الاجتماعي الحكومية) فقد بلغت مستويات الدلالة للمجالين على التوالي (0.016، و0.22) وهي أقل من (0.05). في المقابل تبين عدم وجود فروق عند نفس مستوى الدلالة في المجال الثالث (آليات رفع فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية) حيث بلغت مستوى الدلالة (0.361) وهي أكبر من (0.05).

ولمعرفة الفروق في مستويات متغير سنوات الخبرة في مجال العمل النسوي في مجالات الدراسة الأول والثاني (مدى المعرفة بوحدات النوع الاجتماعي الحكومية، وأدوار وحدات النوع الاجتماعي الحكومية) وفي الدرجة الكلية، فقد تم استخدام اختبار (LSD) والجدول رقم (24) يبين ذلك

جدول (24): نتائج اختبار (LSD) للفروق في فعالية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير سنوات الخبرة العملية في مجال العمل النسوي الأول والثاني (مدى المعرفة بوحدات النوع الاجتماعي الحكومية، وأدوار وحدات النوع الاجتماعي الحكومية) وفي الدرجة الكلية

المجال	المستوى	10-6 سنوات	11 سنة فأكثر
مدى المعرفة بوحدات النوع الاجتماعي الحكومية	أقل من 5 سنوات	0.11069	0.45207*
أدوار وحدات النوع الاجتماعي الحكومية	المستوى	أقل من 5 سنوات	10-6 سنوات
	11 سنة فأكثر	*-0.50529	*-0.42424
الدرجة الكلية	المستوى	10-6 سنوات	11 سنة فأكثر
	أقل من 5 سنوات	0.11593	0.40494*

* (دال إحصائيا عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ LSD)

يتضح من الجدول:

- وجود فروق في المجال الأول (مدى المعرفة بوحدات النوع الاجتماعي الحكومية) بين مستوى خبرة (أقل من 5 سنوات) ومستوى خبرة (11 سنة فأكثر) ولصالح مستوى خبرة (أقل من 5 سنوات).
- وجود فروق في المجال الثاني (أدوار وحدات النوع الاجتماعي الحكومية) بين مستوى عمر (11 سنة فأكثر) ومستوى خبرة (أقل من 5 سنوات، و6-10 سنوات) ولصالح ومستوى خبرة (أقل من 5 سنوات، و5-10 سنوات).
- وجود فروق في الدرجة الكلية بين مستوى خبرة (أقل من 5 سنوات) ومستوى خبرة (11 سنة فأكثر) ولصالح ومستوى خبرة (أقل من 5 سنوات).

وتفسر الباحثة هذه النتيجة بأن ثقافة العمل النسوي وسياسته التقليدية في إدارة العديد من المؤسسات النسوية وعدم القدرة على التقدم والتطور بالمستوى المطلوب، وتوارث قيمه العمل النسوي تؤثر بشكل سلبي على العاملين في المؤسسات النسوية من ناحية الفاعلية والإنتاجية.

نتائج الفرضية المتعلقة بمتغير الدخل الشهري

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير الدخل الشهري.

وللتأكد من صحة الفرضية المتعلقة بمتغير الدخل الشهري، فقد تم فحصها باستخدام

تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، والجدول (25، 26) تبين النتائج:

جدول(25)المتوسطات الحسابية والاحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة لمدى فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير الدخل الشهري للدرجة الكلية

الدرجة الكلية	الدخل الشهري	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير الدخل الشهري	2000 شيكل فأقل	63	3.39	0.53
	2001-3000 شيكل	20	3.37	0.66
	3001-4000 شيكل	12	3.16	0.77
	أكثر من 4000 شيكل	4	2.89	0.86
	المجموع	99	3.34	0.60

يتضح من النتائج التي أظهرها الجدول وجود فروق في المتوسطات الحسابية في مستويات متغير (الدخل الشهري) للدرجة الكلية، ولمعرفة درجة انطباق هذه النتائج على مجتمع الدراسة تم فحص الفرضية الصفرية المتعلقة بمتغير الدخل الشهري والموضحة في الجدول (26).

جدول (26): نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير الدخل الشهري

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
مدى المعرفة بوحدات النوع الاجتماعي الحكومية	بين المجموعات	1.215	3	0.405	1.034	0.381
	داخل المجموعات	37.221	95	0.392		
	المجموع	38.436	98			
أدوار وحدات النوع الاجتماعي الحكومية	بين المجموعات	1.739	3	0.580	1.086	0.359
	داخل المجموعات	50.726	95	0.534		
	المجموع	52.465	98			
آليات رفع فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية	بين المجموعات	1.175	3	0.392	.702	0.553
	داخل المجموعات	52.962	95	0.557		
	المجموع	54.136	98			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	1.354	3	0.451	1.228	0.304
	داخل المجموعات	34.942	95	0.368		
	المجموع	36.297	98			

* (دال إحصائي عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$) ANOVA

يتبين من الجدول (26) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عن مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول فعالية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير الدخل الشهري في الدرجة الكلية، فقد بلغت مستوى الدلالة (0.304) وهي أكبر من (0.05).

وفيما يتعلق بمجالات الدراسة فقد تبين عدم وجود فروق عند نفس مستوى الدلالة في المجال الأول (مدى المعرفة بوحدات النوع الاجتماعي الحكومية) والمجال الثاني (أدوار وحدات النوع الاجتماعي الحكومية) والمجال الثالث (آليات رفع فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية).

وتفسر الباحثة هذه النتيجة بإدراك العاملين في المؤسسات النسوية لقيمة العمل النسوي وأهمية وحدات النوع الاجتماعي لتكامل هذا العمل وأنهم يتمتعون بنفس المستوى من العطاء والخبرة دون النظر إلى المردود المادي مقابل التغيير المجتمعي الذي يسعون لتحقيقه.

نتائج الفرضية المتعلقة بمتغير نوع المؤسسة

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير نوع المؤسسة.

ومن أجل فحص صحة الفرضية المتعلقة بمتغير نوع المؤسسة، فقد استخدم اختبار (ت)

للعينات المستقلة ونتائج الجدول التالي توضح ذلك:

جدول (27): نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في متوسطات استجابات عينة الدراسة حول مدى فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي تعزى لمتغير نوع المؤسسة

المجال	نوع المؤسسة	العدد	المتوسط	الانحراف	قيمة (ت)	مستوى الدلالة *
مدى المعرفة بوحدات النوع الاجتماعي الحكومية	غير حكومية	85	3.31	0.60	1.995	0.049
	حكومية	14	2.95	0.69		
أدوار وحدات النوع الاجتماعي الحكومية	غير حكومية	85	3.17	0.74	0.998	0.321
	حكومية	14	2.96	0.67		
آليات رفع فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية	غير حكومية	85	3.62	0.75	0.374	0.709
	حكومية	14	3.54	0.68		
الدرجة الكلية	غير حكومية	85	3.37	0.60	1.230	0.222
	حكومية	14	3.15	0.63		

*دال إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)

توضح النتائج في الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عن مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير نوع المؤسسة، فقد بلغت مستوى الدلالة (0.222) وهي أكبر من (0.05)

أوضحت النتائج فيما يتعلق بمجالات الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المجالات الثلاث. المجال الثاني (أدوار وحدات النوع الاجتماعي الحكومية) والمجال الثالث (آليات رفع فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية)، في المقابل وجد هناك فروق المجال الأول (مدى المعرفة بوحدات النوع الاجتماعي الحكومية) ولصالح مستوى (غير حكومية) بدلالة المتوسط الحسابي الذي بلغ (3.31) بينما بلغ متوسط مستوى (حكومية) (2.95).

وتفسر الباحثة هذه النتيجة بأن أهداف المؤسسات النسوية تقريباً موحدة، سواء كانت حكومية أو غير حكومية، فهي تتبنى سياسة واضحة تقوم كلها على تحقيق العدالة الاجتماعية للمرأة وعيشها بكرامة في هذا المجتمع التي تعتبر جزء لا يتجزأ منه.

نتائج الفرضية المتعلقة بمتغير طبيعة العمل

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول فعالية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير طبيعة العمل.

ومن أجل فحص صحة الفرضية المتعلقة بمتغير طبيعة العمل، فقد استخدم اختبار (ت)

للعينات المستقلة و نتائج الجدول التالي توضح ذلك:

جدول (28): نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في متوسطات استجابات عينة الدراسة حول مدى فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي يتعزى لمتغير طبيعة العمل

المجال	طبيعة العمل	العدد	المتوسط	الانحراف	قيمة (ت)	مستوى الدلالة *
مدى المعرفة بوحدات النوع الاجتماعي الحكومية	كلي	45	3.14	0.69	-1.762	0.081
	جزئي	54	3.36	0.55		
أدوار وحدات النوع الاجتماعي الحكومية	كلي	45	3.05	0.78	-1.190	0.237
	جزئي	54	3.22	0.68		
آليات رفع فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية	كلي	45	3.52	0.73	-1.094	0.277
	جزئي	54	3.69	0.74		
الدرجة الكلية	كلي	45	3.24	0.63	-1.529	0.130
	جزئي	54	3.42	0.57		

*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)

يتبين من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عن مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول فعالية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير طبيعة العمل، فقد بلغت مستوى الدلالة (0.130) وهي أكبر من (0.05)

وفيما يتعلق بمجالات الدراسة فقد بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المجالات الثلاث، المجال الأول (مدى المعرفة بوحدات النوع الاجتماعي الحكومية) والمجال الثاني (أدوار وحدات النوع الاجتماعي الحكومية) والمجال الثالث (آليات رفع فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية)

وتفسر الباحثة هذه النتيجة بأن المبحوثين من العاملين لدى المؤسسات النسوية سواء العاملين بشكل جزئي أو كلي أو تطوعي، يتبعون سياسة واضحة ونهجاً متشابهاً إلى حد كبير في كافة مؤسسات القطاع النسوي، ويتبنون نفس وجهات النظر المعمول بها في المؤسسة والتي تقوم على تنمية مجتمعية مستدامة واعتبار المرأة الشريك الأكبر فيها.

الفصل السادس

النتائج والتوصيات

الفصل السادس

النتائج والتوصيات

النتائج

انطوت هذه الدراسة على الكثير من النتائج النظرية والتحليلية ومن الأهمية عرض لأهم ما توصلت له الباحثة في دراستها:

- الاهتمام المتزايد بالدراسات التي تدرس قضايا النوع الاجتماعي وإدماجه في المؤسسات.
- قلة الدراسات المتعلقة بوحدات النوع الاجتماعي على وجه الخصوص.
- عدم إدراك الوزارات والمؤسسات الحكومية أهمية وحدات النوع الاجتماعي فيها.
- زيادة اهتمام المؤسسات النسوية بالنوع الاجتماعي على صعيد مؤسساتها وعلى صعيد المجتمع المحلي.
- اهتمام التشريعات والقوانين الفلسطينية بقضايا النوع الاجتماعي، ولكن بحاجة إلى الالتزام بالتطبيق الفعلي.
- درجة فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية كانت ما بين المتوسطة والكبيرة.
- مدى المعرفة بوحدات النوع الاجتماعي الحكومية كانت ما بين المتوسطة والكبيرة.
- درجة المعرفة بأدوار وحدات النوع الاجتماعي الحكومية كانت ما بين المتوسطة والكبيرة.
- درجة الاهتمام بالآليات رفع فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية كانت جميعها كبيرة.
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.01$) بين مجالي القسم الأول (مدى المعرفة بوحدات النوع الاجتماعي الحكومية) والقسم الثالث (آليات رفع فاعلية

وحدات النوع الاجتماعي الحكومية) مقدارها (0.559) عند مستوى دلالة (0.000). بمعنى أن المعرفة بوحدات النوع الاجتماعي الحكومية تعمل على إدراك آليات رفع فاعلية وحدات النوع الاجتماعي لدى عينة الدراسة من العاملين والعاملات في المؤسسات النسوية في محافظات الضفة الغربية.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة في التوجهات حول فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة في التوجهات حول فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير العمر.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة في التوجهات حول فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة في التوجهات حول فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير مكان السكن.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة في التوجهات حول فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من

وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير مكان العمل.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة في التوجهات حول فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة في التوجهات حول فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير التخصص الدقيق.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة في التوجهات حول فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير سنوات الخبرة العملية في مجال العمل النسوي.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة في التوجهات حول فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير الدخل الشهري.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة في التوجهات حول فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير نوع المؤسسة.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة في التوجهات حول فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير طبيعة العمل.

التوصيات

في ضوء ما تقدم من نتائج، خرجت الباحثة بعدة توصيات، منها:

- ✓ تعميم التجارب النوعية والناجحة في المؤسسات الحكومية التي أقرت وحدات النوع الاجتماعي في هيكلها التنظيمي، على باقي المؤسسات الحكومية وغير الحكومية.
- ✓ إلزام كافة المؤسسات بإقرار وحدات النوع الاجتماعي في هيكلها التنظيمي لأهمية وجوده مما يسهل عليه التخطيط الاستراتيجي لأي مؤسسة، ترغب في المشاركة في عملية التنمية الشاملة والمستدامة.
- ✓ تشكيل شبكة تضم كافة ممثلي وحدات النوع الاجتماعي في الوزارات الرئيسية لتبادل الخبرات والتجارب العملية.
- ✓ تخصيص ميزانية مستقلة خاصة بوحدات النوع الاجتماعي لضمان تحقيق أهدافها.
- ✓ الشراكة مع دول عربية وأجنبية خاضت نفس التجربة لأخذ الخبرة وتبادلها.
- ✓ التدريب المستمر للعاملين والعاملات في وحدات النوع الاجتماعي لرفع الكفاءة والإنتاجية لهذه الوحدات.
- ✓ زيادة التنسيق والتشبيك مع المؤسسات النسوية غير الحكومية لتكامل الأدوار وتحقيق الأهداف المنشودة.

قائمة المصادر والمراجع

- أبو السعود، رنا وآخرون(2009). مدى فعالية سياسات وبرامج مؤسسات حقوق الإنسان الفلسطينية في الضفة الغربية في تعزيز النوع الاجتماعي
- أبو دحو، رلى(2011). تحليل خدمات وزارة العمل من منظور النوع الاجتماعي، مفتاح المؤسسة الوطنية لتحقيق الحوار العالمي والديمقراطية: رام الله. فلسطين.
- أبو رموز، سيمما(2005). النوع الاجتماعي-الجندر. القدس. فلسطين. بحث منشور
- أحمد علي، فاتن(2002). عرض تحليلي للاتجاهات الحديثة في دراسة المرأة، مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، جامعة القاهرة.
- الاسكوا (2011) دراسة تحليلية لعمل وزارة العمل في فلسطين من منظور النوع الاجتماعي.
- الاسكوا (2011). دراسة تحليلية لعمل وزارات العمل والشؤون الاجتماعية في الجمهورية العربية السورية من منظور النوع الاجتماعي
- الاسكوا (2011). دراسة تحليلية لعمل وزارات العمل والشؤون الاجتماعية في دولة الكويت من منظور النوع الاجتماعي.
- البرغوثي، أمل (2011). وحدات النوع الاجتماعي في السياق الفلسطيني.
- جامبل، ساره(2002). النسوية وما بعد النسوية. المشروع القومي للترجمة، المجلس الأعلى للثقافة. القاهرة. مصر.
- حوسو، عصمت (2009). الجندر: الأبعاد الاجتماعية والثقافية. دار الشروق. عمان.
- الخاروف وآخرون (2011). واقع النوع الاجتماعي على الصعيدين المؤسسي والتشريعي في القطاع العام دراسة نوعية لوزارة العمل في الأردن

الخاروف، أمل (2014). أبعاد النوع الاجتماعي في المجلس الأعلى للشباب ومديرياتها المختلفة.

دبابنة، عبير وآخرون (2009): واقع إدماج النوع الاجتماعي في القطاع الخاص (دراسة تحليلية لمجموعة شركات النقل). المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية، المجلد 5. العدد 1. جامعة مؤتة.

الدباغ، مي (2013). النوع الاجتماعي نحو تأصيل المفهوم في الوطن العربي واستخدامه في صوغ سياسات عامة فاعلة. العدد 23-24. جامعة زايد. الامارات العربية المتحدة.

الدعيمي، لاهاي (2007). النوع الاجتماعي. عدد 36، جامعة بغداد. العراق.

دلال، بحري (2014). النظرية النسوية في التنمية، مجلة الفكر، العدد 11. جامعة بصره.

الدليمي، بهيجه محمد (2013). واقع القوى العاملة في المؤسسات الحكومية في مملكة البحرين. منظمة المرأة العربية. القاهرة. مصر.

الرحبي، ميه (2014). النسوية- مفاهيم وقضايا. الطبعة الأولى. دمشق. سوريا.

رشيد، أبيض (2013) النوع الاجتماعي: مفهومه، نظرياته وتمثيلاته. الحوار المتمدن. عدد 4205.

الروسان (2003). الجندر (النوع الاجتماعي) في المؤسسات الأردنية الحكومية وغير الحكومية في مدينة إربد من وجهة نظر العاملين فيها

رياحه، شمسية (2010). تطور حقوق المرأة عبر المواثيق الدولية. الهيئة السورية لشؤون الأسرة. معهد جنيف لحقوق الإنسان. جنيف

شكري، علياء وآخرون (2001). علم اجتماع المرأة. زهراء الشرق. القاهرة. مصر

صوالحة، عصمت وآخرون (2010). إنشاء وحدة النوع الاجتماعي في وزارة العدل الفلسطينية. بيرزيت.

عبد العظيم، صالح سليمان (2014). النظرية النسوية ودراسة التفاوت الاجتماعي، المجلد 41. عمان. الأردن.

عزت، نادر (2008). دور التنمية البشرية المستدامة من وجهة نظر النوع الاجتماعي، رام الله. فلسطين.

عواودة، أمل وآخرون (2011). تحليل واقع النوع الاجتماعي على الصعيدين المؤسسي والتشريعي في القطاع العام. المجلة الأردنية للقانون والعلوم السياسية. المجلد 2. العدد 2. جامعة مؤتة.

عوض، السيدحنفي (2013). الحركات النسائية العمالية وتحديات سوق العمل. المكتب الجامعي الحديث. الإسكندرية. مصر

قدري ونيس، ساميه (2002). التيار النسوي والعمل الأكاديمي في مصر. القاهرة. مصر

اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الاسكوا) (2005) الحركات النسائية في العالم العربي. سلسلة دراسات عن المرأة العربية في التنمية. نيويورك، الأمم المتحدة.

اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الاسكوا) (2006). النوع الاجتماعي والمواطنة ودور المنظمات غير الحكومية في دول عربية مختاره. سلسلة دراسات عن المرأة العربية في التنمية. نيويورك، الأمم المتحدة

اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الاسكوا) (2011). دمج قضايا النوع الاجتماعي في سياسات وزارة العمل والشؤون الاجتماعية وبرامجها وأنشطتها في عدد من بلدان الإسكوا. سلسلة دراسات عن المرأة العربية في التنمية. نيويورك، الأمم المتحدة.

اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الاسكوا) (2013) تجارب البلدان العربية في إدماج مفهوم النوع الاجتماعي في المؤسسات الحكومية. سلسلة دراسات عن المرأة العربية في التنمية. نيويورك، الأمم المتحدة.

اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الاسكوا)(2013).النوع الاجتماعي والمواطنة ودور المنظمات غير الحكومية في دول عربية مختارة. سلسلة دراسات عن المرأة العربية في التنمية. نيويورك، الأمم المتحدة.

اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الاسكوا)(2013).تجار بالبلدان العربية في ادماج مفهوم النوع الاجتماعي في المؤسسات الحكومية. نيويورك، الأمم المتحدة.

اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الاسكوا)(2015). مكافحة العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي في أوقات السلم والحرب. دليل تدريبي. بيروت، الأمم المتحدة

لجنة الانتخابات المركزية (2016). إدماج النوع الاجتماعي في الانتخابات. رام الله، فلسطين.

معهد زين الشرف التنموي (2007).دراسة استطلاعية بعنوان واقع النوع الاجتماعي في وزارة الخارجية الأردنية

منظمة العمل الدولية (2007). المساواة في العمل. مجلة عالم العمل، العدد 59. المكتب العام لمنظمة العمل. جنيف.

منظمة العمل الدولية (2007). منهجية منظمة العمل الدولية للتدقيق في مراعاة المساواة بين الجنسين، مكتب منظمة العمل: بيروت.

مؤتمن (2012).تدقيق واقع إدماج النوع الاجتماعي في القطاع العام في الأردن.

هاشم، أحمد عمر (2008).الجندر غزو ثقافي مواجهة تربوية من منظور إسلامي | القاهرة: عالم الكتب.

وزارة شؤون المرأة (2014).ميثاق المساواة في النوع الاجتماعي في هيكلية تنسيق المساعدات المحلية الفلسطينية. رام الله، فلسطين.

وزارة شؤون المرأة: وثيقة الاستراتيجية الوطنية عبر القطاعية لتعزيز المساواة والعدالة بين الجنسين للأعوام 2011-2013.

وكالة الإنماء (2013). إدماج النوع الاجتماعي في القطاع العام، دراسة وحدات النوع الاجتماعي: المستوى الوظيفي والمهام

اليونيفيم، (2011). مفهوم النوع الاجتماعي. مكتب غرب آسيا: عمان

المواقع الإلكترونية

موقع الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين، <http://pgftu.org/ar/content>

موقع المجلس التشريعي، 2015، http://www.pal-plc.org/ar_page.aspx?id=wpZBfva202723389awpZBfv

موقع النيابة العامة، 2014، <http://www.pgp.ps/ar/DP/Pages/HumanRightsandGender.aspx>

موقع ديوان الموظفين العام، 2016، <http://www.gpc.pna.ps/diwan/arabic/administrative/ministerOffice/genderUnit.jsp>

موقع وزارة الأشغال العامة والإسكان، 2015، <http://www.mpwh.ps/>

موقع وزارة الإعلام، 2014، <http://www.minfo.ps/ar/index.php?p=home>

موقع وزارة التربية والتعليم، 2016، <https://www.mohe.pna.ps/Councils-and-Commissions/Gender-Unit>

موقع وزارة الحكم المحلي، 2009،

http://www.molg.pna.ps/Gender_Target_Units.aspx

موقع وزارة الداخلية، 2012، <http://www.moi.pna.ps>

موقع وزارة الشؤون الاجتماعية، 2014، <http://www.mosa.pna.ps/ar/content>

موقع وزارة العمل، 2015، <http://www.mol.pna.ps/index.php>

موقع وزارة النقل والمواصلات، 2015، [/http://www.mot.gov.ps](http://www.mot.gov.ps)

المراجع الأجنبية

Dauids, Tine and Francien Van Driel (2009). **(The Unhappy Marriage between Gender and Globalization)**.Third World Quarterly: vol.30 no 50

Diekman, Amanda B. and Monica C.Schneider(2010). **(A Social Role Theory Persective.**

Moser, Caroline, (2005).**An Introductio To Gender Audit Methodology.Its design and implementation in DFID Malawi,** Overseas Development Institute:UK

Moser,Annalisa,(2007).**Gender And Indicators,** BRIDGE:UK.

الملاحق

ملحق (1) أعضاء تحكيم الاستبانة

الرقم	الاسم	مكان العمل
.1	د. علياء العسالي	جامعة النجاح الوطنية
.2	د. نضال عبد الغفور	جامعة القدس المفتوحة
.3	د. عمر عايد	جامعة النجاح الوطنية
.4	أ. عبد السلام دويكات	

ملحق (2) الاستبانة



جامعة النجاح الوطنية

كلية الدراسات العليا

استبانة بحث

ملاحظة:

تهدف هذه الاستبانة إلى التعرف على مدى "فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية". وستعامل المعلومات الواردة في هذه الاستبانة بسرية كاملة وفقاً لمنهجية البحث وتحليل البيانات، وسيكون للمعلومات قيمة كبيرة في توضيح الواقع الحالي لفعالية وادوار وحدات النوع الاجتماعي الحكومية كما تراها المؤسسات النسوية. وإننا نقدر عالياً اهتمامكم بإعطاء البيانات الواقعية النابعة من تجربتكم.

الباحثة

شيرين صوافطة

القسم الأول: معلومات تعريف عامة

يرجى وضع إشارة (X) في المكان المناسب

1. النوع الاجتماعي:

() امرأة

() رجل

2. العمر:

() 20 - 29 عام

() أقل من 20 عام

() 40 عام فأكثر

() 30 - 39 عام

3. الحالة الاجتماعية:

() متزوج /ة () أعزب/عزباء

() مطلق/ة () أرمل/ة

4. مكان السكن:

() مدينة () قرية

() مخيم

5. مكان العمل:

() نفس المدينة () داخل المحافظة

() خارج المحافظة

6. المؤهل العلمي:

() ثانوية عامة فأقل () كلية متوسطة

() جامعي () دراسات عليا

7. التخصص العام: (.....)

8. الخبرة العملية في مجال العمل النسوي:

() 5 سنوات فأقل () 6-10 سنوات

() 11 سنة فأكثر

9. الدخل الشهري:

() 2000 شيكل فأقل () 2001 - 3000 شيكل

() 3001 - 4000 شيكل () أكثر من 4000 شيكل

10. نوع المؤسسة

() غير حكومية () حكومية

القسم الثاني: مجالات الاستبانة وفقراتها

مدى معرفة المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية بوحدات النوع الاجتماعي الحكومية، وأدوارها وكيفية زيادة فعاليتها

الرجاء تحديد مدى اطلاعكم ومعرفتكم الحالية بدور وحدات النوع الاجتماعي الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية:

درجة الموافقة					المجال الأول: مدى المعرفة بوحدات النوع الاجتماعي الحكومية	الرقم
درجة قليلة جداً	درجة قليلة	درجة متوسطة	درجة كبيرة	درجة كبيرة جداً	الفقرة	
					المؤسسات النسوية على علم ومعرفة بوحدات النوع الاجتماعي الحكومية	1.
					المؤسسات النسوية تدرك المهام أو الأدوار الخاصة بوحدات النوع الاجتماعي الحكومية	2.
					تدعم وحدات النوع الاجتماعي الحكومية المؤسسات النسوية	3.
					تقوم وحدات النوع الاجتماعي الحكومية بنفس أنشطة المؤسسات النسوية الأخرى	4.
					تعمل وحدات النوع الاجتماعي الحكومية باتجاه تغيير الصورة النمطية للمرأة على المدى الطويل	5.
					يتوافق عمل وحدات النوع الاجتماعي الحكومية مع قيم وثقافة المجتمع أكثر من المؤسسات النسوية	6.
					يمتاز عمل وحدات النوع الاجتماعي الحكومية بالشفافية والنزاهة أكثر من المؤسسات النسوية	7.

					تستهدف وحدة النوع الاجتماعي الحكومية الرجل والمرأة على حد سواء في برامجها المختلفة	8.
					تعقد وحدات النوع الاجتماعي الحكومية اجتماعات مع المؤسسات النسوية لتقييم الأداء ووضع برامج مستقبلية	9.
					وحدات النوع الاجتماعي الحكومية أكثر واقعية في عملها من المؤسسات النسوية الخاصة نظراً لعدم اعتمادها على التمويل الخارجي	10.
					يوجد توافق في عمل وحدات النوع الاجتماعي الحكومية والمؤسسات النسوية الأخرى	11.
					تعقد وحدات النوع الاجتماعي الحكومية اجتماعات دورية لتقييم أدائها	12.
					ينطلق عمل وحدات النوع الاجتماعي الحكومية مع المؤسسات النسوية على مبدأ الشراكة	13.
					تعمل وحدات النوع الاجتماعي الحكومية بانتظام أكثر من المؤسسات غير الحكومية نظراً لعدم اعتمادها على التمويل الخارجي	14.
					وحدات النوع الاجتماعي غير مرتبطة مع أجندات خارجية وخصوصاً الممولين	15.
					تعتمد كفاءة الإنتاجية في وحدات النوع الاجتماعي على كفاءة الموظفين فيها	16.
					تحظى وحدات النوع الاجتماعي الحكومية بدعم ومؤازرة وزارة شؤون المرأة	17.
					تنسق وحدات النوع الاجتماعي دائماً في أنشطتها مع المؤسسات النسوية	18.

					19. تهتم وحدات النوع الاجتماعي الحكومية بنتقيف المجتمع بقضايا النوع الاجتماعي
					20. يعتبر إنشاء وحدات النوع الاجتماعي الحكومية توجه حكومي نحو تقرير الحرية والديمقراطية
					21. تقدم وحدات النوع الاجتماعي الحكومية دعماً غير مادي للمؤسسات النسوية الأخرى
					22. تقدم وحدات النوع الاجتماعي الحكومية دعماً مادياً للمؤسسات النسوية الأخرى

درجة الموافقة					المجال الثاني: أدوار وحدات النوع الاجتماعي الحكومية.	الرقم
درجة قليلة جداً	درجة قليلة	درجة متوسطة	درجة كبيرة	درجة كبيرة جداً	الفقرة	
					تؤثر وحدات النوع الاجتماعي بشكل أكبر على رسم السياسة الاجتماعية للدولة من المؤسسات غير الحكومية	1.
					تؤثر مؤسسات النوع الاجتماعي الحكومية على صناع القرار أكثر من المؤسسات النسوية	2.
					الهدف الأساسي لوحدات النوع الاجتماعي الحكومية هو إحداث تغيير مجتمعي	3.
					تقوم وحدات النوع الاجتماعي بتنسيق وتشبيك الجهود المتعددة للمؤسسات النسوية	4.
					تعقد وحدات النوع الاجتماعي الحكومية اجتماعات مع المؤسسات النسوية لتوحيد الجهود والتنسيق	5.
					تعمل وحدات النوع الاجتماعي الحكومية على تعزيز وتطوير دور المؤسسات النسوية	6.

					7. تعمل وحدات النوع الاجتماعي الحكومية على تلبية احتياجات النساء المهمشات
					8. تقوم وحدات النوع الاجتماعي الحكومية بتعريف المرأة بحقوقها
					9. تقوم وحدات النوع الاجتماعي الحكومية بتسيخ مفهوم العدالة الاجتماعية
					10. تتعامل وحدات النوع الاجتماعي مع كافة شرائح المرأة لتلبية احتياجاتها
					11. وحدات النوع الاجتماعي في المؤسسات الحكومية قد تكون بديلاً لوزارة شؤون المرأة
					12. تهتم وحدات النوع الاجتماعي الحكومية بتمكين المرأة اقتصادياً
					13. تهتم وحدات النوع الاجتماعي الحكومية بتمكين المرأة اجتماعياً
					14. الهدف الرئيس لوحدات النوع الاجتماعي الحكومية هو زيادة فعالية المرأة إنتاجياً
					15. تؤثر وحدات النوع الاجتماعي الحكومية في مجال تعديل وإصدار التشريعات والقوانين

درجة الموافقة					المجال الثالث: تفعيل عمل وحدات النوع الاجتماعي الحكومية.	الرقم
درجة قليلة جداً	درجة قليلة	درجة متوسطة	درجة كبيرة	درجة كبيرة جداً	الفقرة	
					1. تزداد فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من خلال إصدار المنشورات التعريفية	

					تزداد فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من خلال توظيف وسائل الإعلام المختلفة	2.
					تزداد فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من خلال الانجازات الفعلية	3.
					تزداد فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من خلال التدريب المستمر لأعضائها وكوادرها	4.
					تزداد فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من خلال عقد مؤتمرات وورشات عمل	5.
					تزداد فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من خلال التأثير المباشر للمستفيدين/المستفيدات	6.
					تزداد فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من خلال إصدار منشورات عن الإنجازات	7.
					تزداد فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من خلال زيادة التنسيق والتشبيك	8.
					تزداد فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من خلال الدعم المالي	9.
					تزداد فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من خلال رفدها بكوادر ذات كفاءة	10.
					تزداد فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من خلال الدورات التدريبية الداخلية والخارجية	11.
					تزداد فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من خلال العمل باستقلال عن الوزارة والمؤسسة التي توجد فيها	12.

					13. لابد من وجود برامج تنشيطية لزيادة الكفاءة الإنتاجية للعاملين فيها
					14. تزداد فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من خلال إنشاء موقع الكتروني متخصص
					15. يجب تعميم وحدات النوع الاجتماعي في مختلف المؤسسات والوزارات الحكومية

شاكرين حسن تعاونكم

الباحثة

شيرين صوافطة

ملحق (3) كتاب تسهيل مهمة

٢٠١٦/٤/٢٧

دولة الكويت

تحية طيبة وبعد ،

الطالبة شرين ماجد صوافطة أحد طلبة الدراسات العليا في برنامج دراسات المرأة في جامعة النجاح الوطنية تقوم حالياً بإعداد رسالة ماجستير حول " دور وفعالية وحدات النوع الاجتماعي في المؤسسات الحكومية في محافظات الضفة الغربية" تحت إشراف د. فيصل زعنون.

أكون لكم شاكراً في مساعدة الطالبة المذكورة وتقديم كل العون والتسهيلات لها حتى تتمكن من اخراج رسالة ماجستير ذات مواصفات ممتازة، وستعامل جميع البيانات التي تحصل عليها بالسرية المطلقة ولا تستخدم تلك البيانات والمعلومات إلا لأغراض البحث العلمي.

أكرر شكري وامتناني لجهودكم في خدمة العلم والمعرفة
ومعاً نحو بناء وطن متطور

وتفضلوا بقبول وافر الاحترام ،،،

مستشفى الطالبة
د. فيصل الزعنون
التفصيل في صفحة العنوان

**An-Najah National University
Faculty of Graduates Studies**

**The Effectiveness of Governmental Gender Units
from the Viewpoint of Feminist Institutions in the
Governorates of the North West Bank**

**By
Shereen Sawaftah**

**Supervision
Dr. Faisel Al-Za'noon**

**This Thesis is Submitted in Partial Fulfillment of the
Requirements for the Degree of Master of Women's Studies,
Faculty of Graduate Studies, An-Najah National
University, Nablus, Palestine.**

2017

The Effectiveness of Governmental Gender Units from the Viewpoint of Feminist Institutions in the Governorates of the North West Bank

By

Shereen Sawaftah

Supervision

Dr. Faisal Al-Za'noon

Abstract

This study aims at identifying the effectiveness of governmental gender units from the viewpoint of feminist institutions in the governorates of the North in the West Bank.

Additionally, it aims at identifying relevant study variables like gender, age, marital status, place of residence, place of work, academic qualification, specialization, years of experience, income level, work type, and institution type.

To achieving the study purpose, the researcher developed a questionnaire which consisted of 52 items. The questionnaire covered three main thematic categories which are: the awareness level about the governmental gender units; the roles of these units; and the mechanisms of diversification and enhancement of their work and functions. The study sample consisted of ninety nine workers for feminist institutions who were selected randomly. A code was assigned to each respondent for categorization purpose. The collected data were statically analyzed using the Statistical Package for the Social Science (SPSS). The study tool has also been measured for reliability and validity.

The study showed the following results:

1. Responses revealed medium awareness on all three domains related to the governmental gender units from the viewpoint of feminist institutions in the governorates of the North West Bank.
2. A statistically significant relationship at ($\alpha=0.01$) value was noted between the level of governmental gender units awareness and the mechanisms for enhancing performance of these units.
3. No significant differences at ($\alpha=0.05$) value were noted among the respondents in relation to the efficiency of the gender units from the perspective of the feminist organizations in the North West Bank attributed to the variables of gender, marital status, place of residence, place of work, academic qualification, specialization, income level, work type, and type of institution.
4. Statistically significant differences at ($\alpha=0.05$) value were noted among respondents in relation to the effectiveness of governmental gender units from the viewpoint of feminist institutions in the governorates of the North West Bank attributed to the variables of age and years of experience in favor of (20-29 years) category and (less than 5 years) category.

Based on these results, the researcher made several recommendations to improve perceptions and efficiency of these gender units; firstly, it is important to spread to other institutions the high quality experience in the governmental institutions where gender has been approved and integrated

into the body of the institution. Secondly, it is recommended to build a well-established representative network for gender units. And finally, it only makes sense if we were to increase the efficiency of the gender units to work towards establishing local and regional partnerships and increasing networking and cooperation with the non-governmental feminist institutions.