



الجمعية الفلسطينية لصاحبات الأعمال "أصالة"

دراسة بحثية:

"التمكين الإقتصادي للمرأة في الضفة الغربية، فلسطين"

بتمويل من:

"المشروع الإقليمي للتمكين الإقتصادي للمرأة (REEWP)". بدعم مالي من الحكومة الكندية،
قُدِّمَ عبر وكالة التنمية الدولية الكندية (CIDA)، وبإدارة مؤسسة أوكسفام-كويبيك (Oxfam-
Québec).

إعداد:

Riyada
Consulting and Training
للاستشارات والتدريب

شركة ريادة للاستشارات والتدريب

20 تشرين أول، 2010

فريق البحث:

باحثة رئيسية / رئيسة فريق البحث

باحثة ومنسقة المشروع

باحث

محلل إحصائي

مساعدة بحث ومدخلة بيانات

ثمانية باحثات ميدانيات

شعاع مزار

فلوريا سبرنجر

فؤاد ريان

نايف عابد

آيات كراكرة

باحثون ميدانيون

قائمة المحتويات

5	شكر وامتنان
6	قائمة الجداول
6	قائمة الأشكال:
8	1 ملخص تنفيذي:
16	2 المقدمة:
18	3 هدف الدراسة:
19	4 المنهجية:
19	4.1 البحث الكيفي:
19	4.1.1 مراجعة الأدبيات:
19	4.1.2 المقابلات:
21	4.2 البحث الكمي:
21	4.2.1 المسح الميداني:
22	4.3 المعوقات:
23	5 التمكين الاقتصادي للمرأة:
23	5.1 المنظورات والاتجاهات العالمية:
25	5.2 السياق الفلسطيني:
28	6 تعريف عملي للتمكين الاقتصادي للمرأة: 27
28	7 التمكين الاقتصادي للمرأة في الضفة الغربية:
35	8 مؤشرات التمكين الاقتصادي للمرأة: 32
36	8.1 المؤشر الأول: الملكية (الأصول)
39	8.2 المؤشر الثاني: الموارد المالية
44	8.3 المؤشر الثالث: التعليم
46	8.4 المؤشر الرابع: التعليم المستمر والتدريب 41
47	8.5 المؤشر الخامس: العمل
51	8.5.1 العمل والتعليم
54	8.5.2 التوظيف وقانون العمل
55	8.6 المؤشر السادس: صنع القرار والقيادة
56	8.7 المؤشر السابع: الجوانب الشخصية والذاتية (تقدير الذات)
58	8.8 المؤشر الثامن: الوضع القانوني والحقوق
60	8.9 المؤشر التاسع: حرية الحركة
	8.10 المؤشر العاشر: استخدام الوقت 58
	9 استنتاجات وتوصيات:

60	استنتاجات عامة:	9.1
64	ملاحظات عامة:	9.2
66	التوصيات:	9.3
70	الملحقات:	10
70	ملحق رقم (1): خلفية عن عينة المسح (العينة العشوائية)	
73	ملحق رقم (2): خلفية عن عينة المؤسسات والتعاونيات النسوية	
74	ملحق رقم (3): أسماء المؤسسات التي شملها البحث	
75	ملحق رقم (4): قائمة المراجع	
77	ملحق رقم (5): استمارة المسح - النساء، العينة العشوائية	
90	ملحق رقم (6): استمارة المسح - المؤسسات النسوية	

شكر وتقدير

لم تكن هذه الدراسة، حول "التمكين الإقتصادي للمرأة في الضفة الغربية، فلسطين"، لثُجَزَ لولا الدعم المهني الكامل والتسهيلات التي قدمتها مؤسسة "أصالة". الجمعية الفلسطينية لصاحبات الأعمال، ونخص بالذكر السيدة ريم عبوشي، المديرية التنفيذية، السيدة سلمى سليمان، مديرة تنمية الموارد والعلاقات العامة، السيدة ماري صراف، المديرية الإقليمية في الضفة الغربية، والسيدة عبير حسان، مسؤولة الإقراض في رام الله. ونوجه خالص الشكر كذلك إلى مسؤولي/ات الإقراض والمدراء الإقليميين في المكاتب الفرعية المختلفة لـ "أصالة" والذين تكرموا باستقبال باحثينا الميدانيين وساهموا في تيسير عملية جمع البيانات.

والى جانب موضوعيتهم ومهنتيتهم في دعم عملية التقييم، فقد حرص طاقم "أصالة" على توفير الدعم في الوقت المناسب، إضافة إلى توفير معلومات، في الاجتماعات والمقابلات والبحث الكمي ومناقشات المجموعات البؤرية، بالإضافة إلى توفير الوثائق المطلوبة والتغذية الراجعة فيما يتعلق بالمنهجية التي اتبعت، حيث كانوا متواجدين دائماً (بالرغم من أعبائهم الوظيفية الكبيرة) لدعم باحثي "ريادة" في جميع مراحل الدراسة. كما نعبر عن تقدير خاص لكافة الخبراء الرئيسيين، وممثلي البلديات، الوزارات والغرف التجارية، الذين تمت مقابلتهم خلال هذه المهمة، على كل المعلومات، الإضاءات والتوصيات القيمة التي زدونا بها.

أخيراً، نقدم شكرنا وعرفاننا لكل الأشخاص الذين قاموا بتعبئة الاستبيانات، مع الاعتذار عن عدم ذكرهم بالأسماء شخصياً: الشكر لـ 199 سيدة ولـ 91 ممثلاً/ة عن جمعيات نسوية.

قائمة الجداول

- جدول رقم (1): توزيع المقابلات
- جدول رقم (2): توزيع عينة المسح
- جدول رقم (3): التصورات حول جهود المانحين في تحسين التمكين الاقتصادي للمرأة في الضفة الغربية
- جدول رقم (4): أهمية مؤشرات التمكين الاقتصادي للمرأة وفقاً للمؤسسات النسوية
- جدول رقم (5): تكرار الاستفادة من نشاطات تعليمية
- جدول رقم (6): مقارنة الموظفين الذكور والإناث العاملين تحت إشراف النساء المشمولات بالبحث
- جدول رقم (7): الأجر اليومي المتوسط للرجال والنساء، حسب القطاع (كما هو متوفر)
- جدول رقم (8): النساء في مراكز قيادية في القطاع العام
- جدول رقم (9): الاستقلالية في صنع القرار، حسب المحافظة
- جدول رقم (10): القدرة على التنقل بحرية داخل المدينة/ القرية، حسب الوضع الوظيفي
- جدول رقم (11): التوفيق بين مسؤوليات البيت والوظيفة، حسب مستوى التعليم
- جدول رقم (12): التخلي عن العمل/ التدريب بسبب المسؤولية المزدوجة، حسب نوع مكان السكن
- جدول رقم (13): ملاحظات عامة حسب المنطقة، نوع مكان السكن، مستوى التعليم، الوضع الوظيفي، والدخل الشهري

قائمة الأشكال:

- شكل رقم (1): التصورات حول عدد النساء الممكّنات اقتصادياً في الضفة الغربية
- شكل رقم (2): أهمية مؤشرات التمكين الاقتصادي للمرأة وفقاً للنساء اللواتي شملهن البحث
- شكل رقم (3): الأصول التي تملكها النساء المشمولات بالبحث
- شكل رقم (4): التصورات حول سهولة الوصول للخدمات المالية
- شكل رقم (5): النساء اللواتي استقدن سابقاً من خدمات مالية (أجبن نعم)، حسب المحافظة
- شكل رقم (6): النساء اللواتي حققن مستوى التعليم الذي طمحن إليه دائماً (أجبن نعم)، حسب المحافظة
- شكل رقم (7): الآراء بالنسبة لحصولهن على فرص تعليم مساوية لما يحصل عليه إخوتهن الذكور
- شكل رقم (8): الجهات التي توفر نشاطات تعليمية إضافية
- شكل رقم (9): توزيع سكان الضفة الغربية الذين هم خارج قوة العمل حالياً، حسب الجنس والعمر (نسبة مئوية)
- شكل رقم (10): نسبة المشاركة في قوة العمل من سكان الضفة الغربية، حسب الجنس والسنة
- شكل رقم (11): البطالة بين سكان الضفة الغربية، حسب الجنس والسنة
- شكل رقم (12): نسبة مشاركة النساء في قوة العمل، حسب عدد سنوات التعليم
- شكل رقم (13): مشاركة النساء في قطاعي الزراعة والخدمات، حسب عدد سنوات التعليم
- شكل رقم (14): الوضع الوظيفي
- شكل رقم (15): يحصلن على أجور مساوية (أجبن نعم)، حسب منطقة السكن
- شكل رقم (16): نوع الدعم الذي حصلن عليه خلال البحث عن عمل/ إنشاء مشروع

- شكل رقم (17): الاستقلالية عن الزوج/ الأب في صنع القرار
- شكل رقم (18): المساواة في الوضع القانوني بين الرجل والمرأة، حسب المحافظة
- شكل رقم (19): آراء النساء المشاركات حول وجود بيئة مشجعة في الضفة الغربية لتمكين النساء اقتصادياً
- شكل رقم (20): القدرة على التنقل بحرية في أنحاء المدينة/ القرية بدون مرافق ذكر
- شكل رقم (21): وجود محدّدات على خيارات المهنة بسبب المسؤولية المزدوجة
- شكل رقم (22): تكرار الطلب من المرأة التخلي عن الوظيفة/ التدريب، حسب المنطقة
- شكل رقم (23): توزيع العينة حسب الفئة العمرية
- شكل رقم (24): الدخل الشهري للنساء المشاركات، حسب نوع مكان السكن
- شكل رقم (25): الدخل الشهري للنساء المشاركات، حسب مستوى التعليم
- شكل رقم (26): مستوى التعليم للنساء المشمولات بالبحث
- شكل رقم (27): توزيع عينة المؤسسات النسوية حسب المحافظة
- شكل رقم (28): نسبة إنشاء المؤسسات التي شملها البحث، لكل عشر سنوات

1. ملخص تنفيذي:

تعددت أشكال وأنماط الجهود التنموية عبر السنين، وكانت في أغلب الأحيان تعتمد على الظروف الخاصة للبلد المستفيد. وقد أصبحت التنمية الاقتصادية جزءاً مكملاً في جهود التنمية الشاملة، وكانت في بعض الأحيان المحرك الوحيد للنجاح، إلا أنه، ومهما بلغ نجاح التنمية الاقتصادية من حيث المبدأ، فقد أصبح هناك إدراك بأن تقدماً حقيقياً ومستداماً لا يمكن تحقيقه إلا من خلال تمكين المرأة اقتصادياً على نحوٍ مساوٍ للرجل.

عند النظر إلى فلسطين في الوقت الحاضر، تتبين بوضوح الحاجة إلى التمكين الاقتصادي لكل قطاعات المجتمع، مع حاجة خاصة إلى التركيز على النساء وشمّلهن بشكل فعال في هذه العملية. تشكل النساء الفلسطينيات ما يقارب 50% من مجموع السكان (1.03 رجال/نساء)¹. وتشكل المرأة الفلسطينية أعداداً كبيرة من المنخرطين في التعليم الأساسي (49.4%)، وفي التعليم الثانوي (53.1%)، وفي التعليم العالي (54.4%)². وكذلك، فإن النساء الفلسطينيات، وبعد اندلاع الإنتفاضة الثانية عام 2000، انضممن على نحوٍ متزايد لقوة العمل (ولو بنسبة لا زالت أقل بكثير من الرجال)، وقَدّمن استراتيجيات تكيف جديدة كاستجابة للأوضاع الاقتصادية والاجتماعية المتغيرة على الأرض. كما أن النساء، وخصوصاً في المناطق الريفية، أصبحن مصدر دعم مهم لدخل أسرهن، أو حتى في بعض الأحيان المزود الرئيسي للدخل في الأسرة.

على ضوء ما تقدّم، تتضح أهمية التمكين الاقتصادي للمرأة كمحرك للتنمية في فلسطين، ولكن، وكما ستوضح الأقسام التالية من التقرير، فإنه من الأهمية بمكان إعادة صياغة مبادئ ومفاهيم التمكين الاقتصادي للمرأة لتتلاءم مع السياق العام في فلسطين (ولغرض هذه الدراسة تكييف تلك المبادئ والمفاهيم لتناسب السياق العام في الضفة الغربية)، حيث، بالإضافة للمشاكل البنوية المعتادة، هناك التحدي المستمر المتمثل بالإحتلال العسكري الإسرائيلي، إلى جانب البنية الثقافية والتقليدية والتي تراجعت إلى الخلف بدل التقدم إلى الأمام بسبب الإحتلال، حيث أصبح المجتمع الفلسطيني اليوم أكثر محافظة مما كان عليه قبل عشرين عاماً، مما يخلق معوقات إضافية للنساء ولتمكينهن اقتصادياً.

هذا البحث، الممول من الحكومة الكندية من خلال وكالة التنمية الدولية الكندية (CIDA) يستكشف الفهم والتصورات بخصوص التمكين الاقتصادي للمرأة في فلسطين، وعلى وجه الخصوص في الضفة الغربية، حالياً، ويزوّد القارئ بحقائق ومعرفة حول المؤشرات الرئيسية التي تعرّف التمكين الاقتصادي للمرأة في فلسطين اليوم. تعتمد الدراسة على التعريف التالي، والذي دعمته غالبية عظمى من المشاركين خلال البحث، وبالتالي يمكن أن يخدم كتعريف إجرائي لدراسات مستقبلية:

"تمكين المرأة الاقتصادي يشمل توفير الفرص الاقتصادية (مثل توسيع فرص الإستخدام والتوظيف الذاتي والريادية، تشجيع العمل اللائق والمنتج، تحسين فرص الوصول للتمويل)، الوضع القانوني والحقوق (على سبيل المثال تحسين حقوق المرأة في الملكية،

¹ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. الإحصائيات المتعلقة بالجنس: السكان والأسر. <http://www.pcbs.gov.ps/DesktopDefault.aspx?tabID=4109&lang=en>

² الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. الإحصاءات المتعلقة بالجنس، 2008، الطبعة الثالثة. http://www.pcbs.gov.ps/Portals/_PCBS/Downloads/book1542.pdf

الميراث، ملكية وحرية التصرف بالأرض)، التعبير، الدمج والمشاركة في عملية صنع القرارات الاقتصادية (تطوير آليات لتعزيز مشاركة المرأة في هيئات صنع القرار). [برنامج الأمم المتحدة الإنمائي 2010].

تم تحديد المؤشرات من خلال مراجعة الأدبيات ومناقشتها مع مؤسسة "أصالة"، كما أن عدداً من المقابلات التمهيدية أجريت مع خبراء رئيسيين في التمكين الإقتصادي للمرأة في فلسطين ساهمت أيضاً في وضع وتصنيف المؤشرات. فيما يلي ملخص للمؤشرات الرئيسية والملاحظات التي تم جمعها من خلال البحث الكمي والنوعي:

➤ **الملكية (الأصول):** هناك مساواة أمام القانون من حيث ملكية الأصول (القانون الأساسي)، ولكن لا مساواة فيما يتعلق بالميراث (القانون الشرعي)، حيث تظل فرص الملكية تمثل تحدياً بالنسبة للمرأة. تبين من خلال المسح أن ما يقارب الربع فقط (28.7%) من النساء يملكن أراض فقط (11.1%) يملكن منزلاً أو شقة خاصة بهن. حيث تعزو القيم التقليدية مسؤولية كسب الرزق إلى الرجل، الأمر الذي يجعله أيضاً في أغلب الأحيان مالكا لمعظم الأصول.

➤ **الموارد المالية:** بينما تزداد الخدمات المالية المقدمة في الضفة الغربية، فإن الحصول على التمويل ليس بالأمر الهين، حيث أشارت حوالي (52.8%) من النساء المشمولات بالبحث إلى سهولة الوصول إلى التمويل، وخصوصاً النساء من مدينتي بيت لحم والخليل، ومن ناحية أخرى، فإن النساء القاطنات في مخيمات اللاجئين والمدن يستطعن الوصول إلى الخدمات المالية بشكل أسهل من النساء في القرى. ولكن بالرغم من السهولة النسبية التي أشارت إليها النساء في الوصول إلى التمويل، فإن أكثر من ثلاثة أرباع النساء (76.9%) لم يستفدن مطلقاً من أية خدمات مالية، ويبدو أن النساء من مدن نابلس وجنين والخليل أكثر ميلاً للاستفادة من الخدمات المالية. ومما يثير الإهتمام أيضاً حقيقة أن النساء ذوات الدخل المتوسط 2,499-500 شيكل، هن الأكثر رغبة في الحصول على قروض/ منح من النساء ذوات الدخل الشهري الأقل أو الأعلى.

➤ **التعليم:** لا تظهر نسب الالتحاق بالتعليم في المراحل الأساسية والعليا فجوة في النوع الاجتماعي، وأشارت أكثر من 5/3 (68.3%) من النساء إلى عدم وصولهن إلى المستوى التعليمي الذي طمحن إليه في البداية، كما قالت أكثر من نصف عدد النساء (52.9%) إلى أنهن اخترن مهنتهن بحرية، وذكرت (52.1%) أن أولوية التعليم في الأسرة أعطيت لأشقائهن الذكور.

➤ **التعليم المستمر والتدريب:** أصبحت تنمية القدرات مكتملة في جهود التنمية وبالتالي يقوم بتزويدها عدد كبير من المانحين والمؤسسات الدولية، بالإضافة إلى الحكومة والقطاع الخاص. هناك ما نسبته (61.9%) من النساء حضرن نوعاً ما من التدريب منذ حصولهن على آخر درجة علمية، ولوحظ أنه كلما زاد التحصيل العلمي للنساء اللواتي شملهن البحث، زادت احتمالية مشاركتهن في دورات تدريبية، كما أن احتمالية التحاق النساء العاملات في الزراعة (85%) والعاملات في الإنتاج (83.3%) هي أكثر من تلك لدى النساء العاملات في التجارة (48%).

➤ العمل:

○ هناك انقسام واسع في الآراء حول سوق العمل في الوقت الحاضر، حيث تم إحراز تقدم من حيث ارتفاع نسبة مشاركة النساء في سوق العمل (مقارنة مع مستويات ما قبل الإنتفاضة)، ولكن لا يُعزى هذا فقط إلى حصول النساء على تعليم أفضل وزيادة فرص الحصول على التعليم بالنسبة للنساء، ولكن أيضاً إلى الحاجة إلى دخول المرأة إلى سوق العمل كاستراتيجية تكيف جديدة استجابة مباشرة لضغوط الإحتلال خلال ومنذ بدء الانتفاضة الثانية (القيود على الحركة، إغلاق سوق العمل الإسرائيلي أمام العمالة من الضفة الغربية، حجز أموال الضرائب الذي أدى إلى شبه انهيار القطاع العام،... الخ). وتجدر الملاحظة إلى أن نسبة البطالة بين المتعلّقات هي الأعلى، مما يدل على وجود منافسة عالية بين الرجال والنساء للحصول على الوظائف ذات النوعية، وكذلك على فشل سوق العمل في إنتاج فرص عمل كافية للحاصلات على التعليم العالي.

○ العمل بدوام كامل والتوظيف الذاتي هي النماذج الأكثر وضوحاً بين من شملهن البحث، وما يثير الإهتمام أن التوظيف الذاتي احتل النسبة الأعلى في مدن الخليل ونابلس وجنين، حيث اختارت أغلبية النساء (61.3%) مهنهن بأنفسهن، وكانت أسباب التشغيل الذاتي على النحو التالي: زيادة دخل أسرتي (24.7%)، توفير مصدر دخل أساسي لأسرتي (23.7%)، لكي أمارس مهنة (21.5%)، لزيادة دخلي (21.5%)، ولأنني لم أتمكن من إيجاد وظيفة (5.4%).

○ بالرغم من وجود فجوة واضحة في الأجور، إلا أن ما نسبتهن (61.2%) من النساء المشمولات في البحث يعتقدن أنهن يتلقين نفس الراتب الذي يتلقاه الرجل في نفس المنصب، وقد بين المسح، حسب المكان، أن النساء من بيت لحم بشكل خاص يعتقدن بوجود مساواة في الأجور. بالإضافة لذلك، فإن النساء القاطنات في القرى (65.9%) وفي مخيمات اللاجئين (72.7%) أشرن إلى أنهن يتلقين نفس أجور الرجال في المراكز المماثلة، إلا أن النساء من المدن (65%) خالفن ذلك حيث لا يعتقدن بوجود مساواة في الأجور.

➤ **صنع القرار والقيادة:** أقرّت الحكومة نظام الحصّة (الكوتا) لمشاركة النساء في القطاع العام، والأرقام الحديثة تشير إلى أنه يتم احترام هذه الحصص. فيما يلي مؤشرات إضافية حول مشاركة المرأة في صنع القرار داخل وخارج الأسرة:

○ **الدخل:** تعتقد (84.8%) من النساء بأنهن يتحكمن بالكامل بدخلهن، و(68.8%) يقررن بشأن أمورهن المالية التي تؤثر فيهن مباشرة وفي أعمالهن دون أي تدخل خارجي، وتشارك (75.8%) بفعالية في اتخاذ القرارات في الأمور المالية في البيت، وتتمتع (64.7%) من النساء المتزوجات بمكانة متساوية في البيت بخصوص صنع القرار المالي. وبشكل ملحوظ، فإن نسبة كبيرة من النساء (54.3%) ما زلن يشعرن بوجود نفوذ للعائلة على دخلهن.

○ **العائلة:** أشارت معظم النساء (76.8%) إلى أنهن دائماً / في أغلب الأحيان يشاركن في صنع القرار في البيت في الأمور المتعلقة بالعائلة، وخصوصاً النساء من جنين (90.6%)، الخليل (82.8%) ونابلس (80%). ومع

ذلك فإن (40.7%) فقط من النساء عموماً (دائماً / في أغلب الأحيان) يتخذن قرارات بشأن العائلة بشكل مستقل دون الرجوع إلى الأب/ الزوج، بينما هناك (39.2%) لا يتخذن أي قرار دون الرجوع إلى العائلة.

○ **المشاركة المجتمعية:** (78.3%) من النساء اللواتي شملتهن الدراسة لسن عضوات حالياً في أي مجلس محلي أو مجتمعي. وقد لوحظ أن النساء اللاتي يعملن بدوام كامل (27.3%) أو يعملن بدوام جزئي (34.8%) أو أولئك العاملات ذاتياً (22.4%) هن الأكثر احتمالاً ليكن عضوات في مؤسسات مجتمعية مقارنة بالنساء العاملات مع العائلة بغير أجر (5.9%) وكذلك النساء العاطلات عن العمل حالياً (10%). وانسجاماً مع ما تقدم، فإن (45.2%) من النساء لم يشاركن مطلقاً في عملية صنع القرار على المستوى المجتمعي، بينما (33.7%) يشاركن أحياناً، و فقط (17.1%) يشاركن في أغلب الأحيان في اتخاذ القرارات المجتمعية.

➤ **الجوانب الذاتية/ الشخصية (تقدير الذات):** وصفت العديد من النساء أنفسهن بأنهن مستقلات (40.7%)، وذكرت (25.6%) بأنهن يتمتعن بالثقة بالنفس، بينما ترى أخريات أنفسهن معتمدات على الزوج (23.6%) أو على العائلة (7.5%).

➤ **الوضع القانوني والحقوق:** ما نسبته (43%) من النساء اللواتي شملتهن الدراسة يعتقدن أن المرأة تتمتع بوضع قانوني مساوٍ للرجال، بينما لم توافق على ذلك (57%) منهن. عدد أكبر من النساء من جنين ورام الله ونابلس أعربن عن انتقادهن إزاء موضوع المساواة أمام القانون. أما بالنسبة لنوع مكان السكن، فإن عدداً أكبر قليلاً من النساء من القرى (45.1%) ومن مخيمات اللاجئين (47.1%) أعربن عن تمتعهن بحقوق مساوية للرجال بخلاف النساء من المدن الرئيسية (32.4%). أما فيما يخص البيئة العامة في فلسطين، فقد وصفت فقط (32.7%) من النساء البيئة بأنها داعمة وإيجابية، بينما ترى (23.1%) من النساء أن البيئة ليست داعمة بما يكفي للتقدم الاقتصادي للمرأة، أما المؤسسات التي تديرها نساء فكانت أكثر إيجابية بهذا الشأن حيث أعرب ما نسبته (53.8%) من ممثلي المؤسسات عن وجود بيئة داعمة.

➤ **حرية الحركة:** نسبة كبيرة من النساء (51.8%) ذكرن عدم وجود أية قيود على حركتهن داخل مدنهن أو قراهن، وهناك نسبة (21.1%) أشرن إلى ضرورة وجود ذكر مرافق إلى جانبهن. أما السفر إلى مدينة أو بلدة أخرى، وخصوصاً إلى خارج البلاد، فقد ذكرت الغالبية أنه يتطلب إذن مسبق من العائلة (52.8%) أو من الزوج (81.9%).

➤ **استخدام الوقت:** كانت الإجابات إيجابية جداً بهذا الخصوص، حيث أجابت نسبة (72.6%) بأنهن يستطعن بنجاح الموازنة بين مسؤوليات المنزل والعمل، وكانت النساء من بيت لحم بنسبة (68.2%) والنساء من نابلس (64.1%) الأكثر ثقة بهذا الخصوص. كما أن ما يقارب النصف ممن شملهن البحث (42.1%) ذكرن بأن "المسؤولية المزدوجة" لم تشكل مطلقاً عائقاً أما خياراتهن الوظيفية، بينما أشارت (34.9%) بأنها تمثل عائقاً في بعض الأحيان. وقالت حوالي (45%) أنهن لم يضطرن أبداً لترك عملهن أو عدم حضور تدريب بسبب المسؤولية المزدوجة، بينما هناك (31.4%) قد حدث ذلك معهن أحياناً. وأخيراً، فإن مجموعة كبيرة من النساء المبحوثات (52.1%) لم يحصل مطلقاً أن أجبرن من قبل آبائهن أو أزواجهن لترك العمل أو عدم حضور تدريب.

تمت صياغة التوصيات لدعم وتعزيز التمكين الإقتصادي للمرأة في الضفة الغربية، وتخطب التوصيات مختلف الجهات ذات العلاقة مثل الحكومة، المؤسسات المحلية والدولية، بالإضافة إلى المجتمع المدني. كما تم وضع توصيات إضافية لمؤسسة "أصالة" والتي، من خلال خبرتها وعملها في فلسطين (الضفة الغربية وغزة) منذ فترة طويلة وبناجح، يمكنها أن تدعم وتوجه عملية التمكين الإقتصادي للمرأة في فلسطين.

توصيات عامة:

➤ إجراء تقييم احتياجات شامل حسب كل مؤشر في كل من الضفة الغربية وقطاع غزة، ويمكن أن يتم هذا في جهد مشترك من المانحين والسلطة الفلسطينية:

- مسح الجهود القائمة حالياً من مشاريع وبرامج في أماكنها
- مسح للمؤسسات التي تعمل حالياً باتجاه تمكين المرأة الإقتصادي
- مسح المانحين العاملين على تمكين المرأة الإقتصادي
- تحديد ومسح الاحتياجات لكل محافظة أو لكل نوع منطقة سكنية (مخيم، قرية، مدينة)

➤ تأسيس منتدى للتعاون والتنسيق بشأن التمكين الإقتصادي للمرأة:

- تشجيع المانحين، المؤسسات الدولية، المؤسسات النسوية والسلطة الفلسطينية لتنسيق الجهود
- تطوير خطة إستراتيجية حول كيفية تحسين وتعزيز التمكين الإقتصادي للمرأة خلال السنوات العشر القادمة
- تطوير مؤشرات واضحة (بالاعتماد على هذه الدراسة) لقياس التقدم عبر الوقت
- استخدام نموذج المسح الحالي كدراسة أساس (baseline)
- ضمان إجراء لقاءات دورية

➤ ضمان الفعالية وتجنب التداخل:

- على المانحين والسلطة الفلسطينية أن تبني المشاريع والبرامج المستقبلية حسب الخطة الإستراتيجية والأولويات التي يتم تحديدها

➤ رصد التقدم المحرز:

- وجوب القيام برصد دوري للتقدم المحرز من جانب المانحين والسلطة الفلسطينية (وزارة شؤون المرأة أو وزارة الإقتصاد)
- الرصد وفقاً للمؤشرات
- رفع التقارير إلى المنتدى الجديد المقترح

➤ بناء القدرات:

- تزويد المؤسسات النسوية ببناء قدرات لضمان وجود رؤى وممارسات مشتركة بخصوص التمكين الإقتصادي للمرأة
- توفير الخبرات والدعم للوزارات المعنية لتعميم التمكين الإقتصادي للمرأة في بيئة العمل والمشاريع
- يمكن لهذا الدعم أن يقدم من خلال مستشارين محليين أو دوليين ويتمويل من المانحين.

➤ زيادة الوعي:

- المساعدة في التغلب على الصعوبات التي تفرضها المحددات التقليدية والثقافية عن طريق القيام بحملات إعلامية وتتعلم بموضوع النوع الإجتماعي (الذكور والإناث)، مثلاً عبر الإذاعة والتلفاز.
- التركيز في الحملات على فوائد التمكين الإقتصادي للمرأة (الدخل الشهري، التنمية، ... الخ)
- القيام بحملات تتعلق بالنوع الإجتماعي في المرافق التعليمية، الوزارات، وشركات القطاع الخاص للتعريف بمفهوم التمكين الإقتصادي للمرأة.

توصيات إلى مؤسسة "أصالة":

➤ التقييم الذاتي:

- القيام بدراسة لاستكشاف الجهود التي تبذلها "أصالة" في التنمية الإقتصادية لزيائنها
- تحديد المؤشرات ذات الصلة والتي يمكن لعمل "أصالة" أن يعززها:
 - العمل
 - الوصول إلى الموارد المالية
 - التعليم المستمر
 - الجوانب الذاتية/ الشخصية (تقدير الذات)
 - أمور أخرى؟
- مسح الجهود والمشاريع الحالية حسب كل مؤشر
- العصف الفكري حول مشاريع/ برامج جديدة ممكنة لتعزيز المؤشرات أعلاه
- دراسة إمكانية التوسع لمناطق جديدة داخل كل محافظة
- دراسة إمكانية التوسع لمحافظات جديدة

➤ التأكيد على الحوار المستمر بين المؤسسات ذات التوجه المشابه:

- ضمان عدم وجود تداخل في تغطية المناطق الجغرافية أو في التفويض بشكل عام
- التشارك في المعلومات حول مؤشرات التمكين الإقتصادي للمرأة

- التشارك في التقدم الذي يتحقق بخصوص مؤشرات التمكين الإقتصادي للمرأة

➤ إدراج زيادة الوعي ضمن عمل المؤسسة:

- زيادة الوعي
 - تزويد النساء بمعلومات حول كيفية الوصول إلى المصادر المالية ومتطلباتها، وخصوصا للنساء في القرى

- التمكين الإقتصادي للمرأة

- تمويل ورشات عمل ميدانية لتشجيع موضوع التمكين الإقتصادي للمرأة
- تزويد النساء (من خلال الهيئات الموجودة) بحملات حول التمكين الإقتصادي للمرأة
- تقديم "أيام مفتوحة" للنساء في كل مكتب ميداني، حول التمكين الإقتصادي للمرأة، بصورة دورية
- إشراك القيادات المجتمعية في العملية (رجال ونساء)

➤ تنمية القدرات:

- التنسيق مع المؤسسات المماثلة بخصوص توفير التدريب
- تشجيع الإستدامة من خلال برامج تدريب مدربين
- توفير المساعدة للنساء (من خلال الهيئات التي تأسست مؤخراً) من أجل تقديم الطلبات لمؤسسة أصالة للحصول على الدعم المالي
- تقديم تدريبات ذات صلة للنساء الرياديات
 - إدارة المشاريع
 - الريادة وكيفية إطلاق مشروع
 - الأمور المالية والموازنات
 - إدارة الموارد البشرية
- توفير تدريبات ذات صلة بتعزيز المهارات الشخصية وتقدير الذات
 - مهارات العرض
 - مهارات التفاوض
 - الثقة بالنفس

➤ رصد العمل ضمن كل مؤشر كل 2-3 سنوات

توصيات للمستوى الإقليمي

➤ توفير منتدى للتمكين الإقتصادي للمرأة في الشرق الأوسط

- مسح الجهود القائمة حالياً (المشاريع/ البرامج) في أنحاء المنطقة
- مسح المؤسسات الموجودة التي تعمل من أجل التمكين الإقتصادي للمرأة
- تنسيق الجهود بين المانحين
- التوفيق بين الجهود من خلال مبادرة إقليمية
- دراسة إنشاء مبادرات إقليمية أو مشاريع عابرة للحدود

➤ التشارك بالمعلومات بين المنظمات

- تبادل الممارسات الجيدة والدروس المستفادة
- تبادل المعلومات حول المؤشرات المستخدمة

➤ جمع معلومات سنوية

- جمع بيانات عن التقدم الذي حصل بالنسبة لكل مؤشر وفي كل بلد
- إصدار رسالة إخبارية أو تقرير سنوي عن التقدم الحاصل، الإنجازات، والتحديات
- إيصال الرسالة الإخبارية/ التقرير السنوي للحكومات المعنية

➤ عقد مؤتمر سنوي

- ليخدم كوسيلة للتشارك بالمعلومات
- ليخدم كآلية لزيادة الوعي في الدول المضيفة

تعددت أشكال وأنماط الجهود التنموية عبر السنين، وكانت في أغلب الأحيان تعتمد على الظروف الخاصة للبلد المستفيد، وقد أصبحت التنمية الاقتصادية جزءاً مكملاً من جهود تنمية شاملة، وكانت في بعض الأحيان المحرك الوحيد للنجاح، إلا أنه، ومهما بلغ نجاح التنمية الاقتصادية من حيث المبدأ، فقد تم الإدراك بأن تقدماً حقيقياً مستداماً لا يمكن تحقيقه إلا من خلال تمكين المرأة اقتصادياً على نحوٍ مساوٍ للرجل.

في ضوء ما تقدم، أصبح التمكين الاقتصادي في فلسطين ذا أهمية كبيرة، مع ذلك فإن المفهوم العام للتمكين الاقتصادي للمرأة يجب أن يطبق ضمن السياق الخاص الذي تجري فيه الأمور في فلسطين اليوم. تحت الاحتلال العسكري الإسرائيلي، مرّت البلاد في عملية تنمية كانت مختلفة كثيراً وتسير بشكل أبطأ مما هو عليه الحال في كثير من الدول الأخرى التي لا تواجه احتلالاً، أعمال عنف وركوداً اقتصادياً. وبسبب بيئتها الفريدة، فقد اتخذت جهود التنمية أنماطاً وأشكالاً عديدة طوال السنوات الماضية، وركّزت على أطراف مختلفة (المؤسسات المحلية، المنظمات غير الحكومية، المجتمع المدني، القطاع الخاص، والمؤسسات الحكومية)، وعلى شرائح مختلفة من المجتمع (رجال، نساء، أطفال، وشباب) كأدوات للتنمية وكمستفيدين منها. مؤخراً فقط، وخصوصاً بعد اندلاع الإنتفاضة الثانية، تمكّنت النساء من بناء أرضية للمشاركة وازداد احتمال اضطلاعهن بالمزيد من الأدوار غير التقليدية، وبالتحديد دور امرأة عاملة، بالإضافة إلى الواجبات المنزلية التقليدية. لقد كانت بيئة الإغلاقات والقيود، وفقدان فرص العمل للرجال في إسرائيل، وكذلك تجميد مستحقات القطاع العام من الضرائب، من العوامل التي أجبرت النساء على تطوير استراتيجيات تكيف جعلت المرأة تدخل قوة العمل الرسمية، وغير الرسمية على وجه الخصوص.

بينما دفع السياق الخاص في فلسطين لتحريك دور المرأة باتجاه مفهوم أكثر حداثة، فقد دفع الاحتلال العسكري المجتمع نحو توجه فكري أكثر تقليدية ومحافظة، في الوقت ذاته، ولكن يجب التمسك بهذا الزخم كفرصة لتطوير التمكين الاقتصادي للمرأة. ولذلك فهناك حاجة كبيرة لفهم أفضل للبيئة الحالية والتصورات والجهود فيما يخص التمكين الاقتصادي للمرأة على الأرض وذلك من أجل الإستجابة بشكل مناسب والإستفادة من كل اللاعبين والمعنيين بهذا الشأن.

"أصالة"، وهي مؤسسة منخرطة بنجاح في جهود التمكين، من خلال تقديم الدعم المالي وغير المالي للنساء في أنحاء فلسطين، هي من فوّض إجراء هذه الدراسة، بدعم مالي من الحكومة الكندية، فُدم عبر الوكالة الكندية للتنمية الدولية (CIDA)، ونُفذ بإدارة من قبل أوكسفام كويبيك (Oxfam-Quebec). تهدف هذه الدراسة لاستكشاف التمكين الاقتصادي للمرأة في الضفة الغربية في يومنا هذا، ولتحقيق فهم أعمق للمعايير والمؤشرات التي يمكن من خلالها قياس الجهود والنشاطات والتقدم على الأرض، وكذلك من أجل معرفة كيفية تحسين وتعزيز التمكين الاقتصادي بين النساء من خلال مشاريعها وبرامجها الخاصة. وبناءً عليه، فإن هذا التقرير يتفحص بشكل عميق إدراك المفاهيم المتعلقة بالتمكين الاقتصادي للمرأة عالمياً، ومن ثم تطبيقها في السياق العام في الضفة الغربية، وبناقش التقرير لاحقاً التعريف المتفق عليه للتمكين الاقتصادي للمرأة والمؤشرات الرئيسية التي تصف وتقيس التمكين الاقتصادي للمرأة في الوقت الحاضر. وهناك قسم عن الاستنتاجات يلخص كل النتائج ويقدم عدداً من التوصيات للجهات ذات العلاقة، والتي تشمل المؤسسات المحلية والدولية، المانحين، القطاع الخاص والمؤسسات الحكومية، بالإضافة إلى توصيات لمؤسسة "أصالة" كأحد اللاعبين الأساسيين والممارسين للتمكين الاقتصادي للمرأة.

3. هدف الدراسة:

أجريت هذه الدراسة إدراكاً لتزايد الإهتمام والجهود لتشجيع وتقوية التمكين الإقتصادي للمرأة في فلسطين، ولكن بشكل خاص في الضفة الغربية، حيث تستكشف الدراسة مدى فهم التمكين الإقتصادي للمرأة ونُعاين إلى أي مدى تتوفر بيئة ممكنة حالياً، أو أنها قيد التطوير، في الضفة الغربية.

"أصالة". الجمعية الفلسطينية لصاحبات الأعمال . تكرّس جهودها لتعزيز المكانة الإقتصادية للمرأة من خلال تقديم إقراض لمشاريع متعددة للنساء، ومن خلال مشروع آخر تابع للمؤسسة، بدأت "أصالة" أيضاً بتقديم خدمات غير مالية للزبائن وذلك على شكل تنمية القدرات. وفي ضوء الجهود العظيمة التي تقوم بها "أصالة" لتشجيع تمكين المرأة اقتصادياً في جميع أنحاء الضفة الغربية، توفر هذه الدراسة لـ "أصالة" تحليلاً معمقاً للحقائق الحالية على الأرض. تم إجراء بحث كمي وكيفي في خمس محافظات، وفي ثلاثة أنواع من المناطق السكنية، تحديداً مدن، قرى ومخيمات لاجئين، وشملت الدراسة نساء ذوات خلفيات، خبرات، ومستويات تعليمية مختلفة. يستكشف هذا التقرير إلى أي مدى تشعر النساء بأنهن ممكّنات اقتصادياً، وإلى أي درجة هن ممكّنات فعلياً في الوقت الحالي، وكذلك ما يمكن أن تفعله الجهات المختلفة ذات العلاقة من أجل تعزيز التمكين الإقتصادي للمرأة في الضفة الغربية.

يجدر التنويه إلى أن كل المنهجيات الكمية والكيفية اتبعت مع خبراء رئيسيين وفلسطينيين في الضفة الغربية فقط، ورغم أن بعض الإستنتاجات قد تنطبق على كل من الضفة الغربية وغزة، إلا أن التركيز الأساسي على الإستنتاجات والتوصيات بُني على البيئة والأوضاع السائدة حالياً في الضفة الغربية. وبسبب وجود بيئة طوارئ في قطاع غزة حالياً، مع احتياجات متعاظمة للمساعدة الطارئة والإنسانية، فإن المناقشات التمهيدية لهذا البحث خلصت إلى أن محاولات بحث التمكين الإقتصادي للمرأة سوف تحقق نتائج أكثر فائدة واستدامة إن هي ركّزت على الضفة الغربية وليس على قطاع غزة في الوقت الحالي. ومع ذلك، ينبغي التأكيد على أن الدروس المستفادة والممارسات الجيدة في تعزيز تمكين المرأة اقتصادياً يمكنها أن تُدخّل وتطبق لاحقاً على أي جهود من أجل التمكين الإقتصادي للمرأة في غزة.

4. المنهجية:

أجريت هذه الدراسة في الفترة بين تموز وآب، 2010، ومن أجل تقديم فهم وتحليل معمقين للتمكين الإقتصادي للمرأة في الضفة الغربية في الوقت الحالي، فقد تشكلت الدراسة من دمج بين أدوات منهج البحث الكمي والكيفي معاً، وقامت بالبحث الميداني باحثات ذوات خبرة جيدة ومؤهلات في هذا المجال.

4.1 البحث الكيفي:

4.1.1 مراجعة الأدبيات:

بدأ فريقنا العمل بمراجعة للأدبيات والمنشورات ذات الصلة، وتمت متابعة المستويات التالية:

- مفاهيم التمكين الإقتصادي للمرأة
- الجوانب الإقليمية لتمكين المرأة
- التمكين الإقتصادي للمرأة في السياق الفلسطيني

شملت المراجعة مواد للعديد من المؤلفين والمصادر، منها برنامج الأمم المتحدة (UNDP)، صندوق الأمم المتحدة لتطوير المرأة (UNIFEM)، البنك الدولي، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني وآخرون. واستناداً لدراسة أولية للأدبيات المتوفرة، قام فريقنا بالتعاون مع "أصالة" و"أوكسفام كويبيك" (Oxfam Quebec) بتطوير كل أدوات البحث. يمكن مراجعة الملحق رقم (4) لقائمة المراجع المفصلة.

4.1.2 المقابلات:

تم إجراء العديد من المقابلات مع مجموعة كبيرة من ذوي الاختصاص والعلاقة لجمع مُدْخَلات حول المكونات المختلفة التي تشكل التمكين الاقتصادي للمرأة في الضفة الغربية.

جدول رقم (1): توزيع المقابلات			
طاقم "أصالة":			
الاسم	المسمى الوظيفي	المكان	التاريخ
ريم عبوشي	المديرة التنفيذية، "أصالة"	رام الله	2010/06/20
ماري صراف	المديرة الإقليمية في الضفة الغربية	رام الله	2010/07/05
نسرين سويلم	منسقة البرنامج	رام الله	2010/07/05
منى أبو منصور	مسؤولة الإقراض في فرع نابلس	نابلس	2010/07/15

2010/07/11	جنين	مسؤولة الإقراض في فرع جنين	سامية الكيلاني
2010/07/11	جنين	مساعدة إداري	مجدولين زعرور
2010/07/12	بيت لحم	مسؤولة إقراض	كفاح علقم
2010/07/13	الخليل	مديرة المنطقة الجنوبية	رانيا ز. أبو عياش
2010/07/13	الخليل	مسؤولة إقراض	سوسن شراونة
ممثلون عن مؤسسات نسوية:			
الاسم	المسمى الوظيفي	المكان	التاريخ
نهلة قورة	رئيسة طاقم شؤون المرأة	رام الله	2010/07/05
سليم دبور	المدير العام، اتحاد لجان المرأة للعمل الاجتماعي	رام الله	2010/07/05
نعمة عسّاف	منسقة برنامج التمكين الإقتصادي للمرأة، جمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية	رام الله	2010/07/13
زهيرة كمال	المدير العام، مركز المرأة الفلسطينية للأبحاث والتوثيق	رام الله	2010/09/02
الخبراء الرئيسيون:			
الاسم	المسمى الوظيفي	المكان	التاريخ
شيرين عسّاف	منسقة الأبحاث، مركز المرأة الفلسطينية للأبحاث والتوثيق	رام الله	2010/07/07
يوسف فلاح	المدير العام، الإدارة العامة للإحصاءات السكانية والاجتماعية، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني	رام الله	2010/07/13
سامي خضر	الدير العام، مركز معا التنموي	رام الله	2010/07/14
د. إصلاح جاد	محاضرة في معهد دراسات المرأة، جامعة بيرزيت	ببرزيت	2010/09/16
آخرون من ذوي العلاقة:			
الاسم	المسمى الوظيفي	المكان	التاريخ
فاطمة شناعة	مدير عام لوحدة النوع الاجتماعي، وزارة الاقتصاد الوطني	رام الله	2010/07/08
محمود أبو صبيح	مدير المراكز المجتمعية، بلدية الخليل	الخليل	2010/07/10
صلاح حسين	مدير وحدة التجارة الخارجية والمعلومات	رام الله	2010/07/11
رفيف ملحيس	مديرة زاوية النساء، بلدية نابلس	نابلس	2010/07/18
سهاد دلبح	مديرة برنامج الدعم النفسي، بلدية جنين	جنين	2010/07/21
فاتنة وظائف	مديرة التخطيط والسياسات، وزارة شؤون المرأة	رام الله	2010/07/22
مها شحادة	مديرة العلاقات العامة، بلدية رام الله	رام الله	2010/07/22

4.2 البحث الكمي:

4.2.1 المسح الميداني:

يتألف هذا البحث من مسحين كميين، يتناول الجزء الأول عينة عشوائية مكونة من 199 امرأة غير رياتيات، وشمل المسح الثاني 91 ممثلة عن التعاونيات والمؤسسات ذات التوجه النسوي، وقد أجري كلا البحثان في خمس محافظات في الضفة الغربية وهي: جنين، نابلس، رام الله، بيت لحم، والخليل. وفيما يلي وصف للعينات:

جدول رقم (2): توزيع عينة المسح		
الموقع	نساء غير رياتيات	مؤسسات ذات توجه نسوي
جنين	32	19
نابلس	41	20
رام الله	34	12
بيت لحم	22	22
الخليل	70	18
المجموع	199	91

تم التوصل إلى حجم العينة من خلال تطبيق الحسابات الإحصائية، لضمان الحصول على عينة ممثلة، وجاءت العينة بمستوى ثقة (95%) وهامش خطأ يقدر بـ (5%). لقائمة مفصلة بأسماء المؤسسات يرجى الرجوع إلى ملحق رقم (3).

بالنسبة لعينة النساء غير الرياتيات، أخذ بالإعتبار حجم المحافظة المعنية في توزيع الأرقام، أي كلما كانت المحافظة وعدد سكانها أكبر، كانت العينة أكبر. مثلت هذه العينة عينة عشوائية، مما أتاح للباحثين الوصول إلى النساء غير الرياتيات في المجالات الحياتية اليومية العادية (مستشفيات، أسواق، مدارس، وغيرها).

وبالنسبة للمؤسسات ذات التوجه النسوي، تأكد فريقنا من توزيع عادل للمؤسسات بين المحافظات، وكان الدافع لهذا القرار هو عدم وجود أعداد دقيقة للمؤسسات ذات التوجه النسوي العاملة حالياً في أنحاء الضفة الغربية. وقد تم اختيار المؤسسات النسوية عبر عدد كبير من المصادر وقواعد البيانات، بما فيها الجمعية الفلسطينية الأكاديمية للشؤون الدولية (PASSIA)، بالإضافة إلى قاعدة البيانات لدى "ريادة" عن المؤسسات ذات التوجه النسوي التي سبق لها العمل معها.

4.3 المعوقات:

واجه فريق البحث مستوى عالياً من عدم الإستجابة بين المؤسسات ذات التوجه النسوي، وبالتالي قام فريق البحث بإضافة مؤسسات جديدة لم تكن في القائمة الأساسية المقترحة وذلك لاستكمال عدد المؤسسات إلى 91 مؤسسة، وكانت نسبة عدم الإستجابة مرتفعة بشكل خاص في مدينة رام الله. وبسبب ذلك أجريت بعض أجزاء المسح الثاني (المؤسسات ذات التوجه النسوي) في شهر رمضان، مما أدى إلى زيادة صعوبة جمع البيانات.

5.1 التوجهات العالمية:

لقد تم تحديد موضوع التنمية الإقتصادية للمرأة كأحد أكثر العناصر الحاسمة في عملية التنمية الإقتصادية والإجتماعية الشاملة في الدول ذات أدنى درجة من التطور وتلك الأقل تطوراً، إذ أن المشاركة الفاعلة للنساء في قوة العمل والنشاط الإقتصادي لا تتيح فقط النمو الإقتصادي وزيادة الدخل القومي، وتخفف من حدة الفقر، بل إنها أيضاً ستعزز مكانة المرأة الإجتماعية وتتيح مشاركتها الفاعلة في كافة ميادين الحياة.

هناك إدراك بأن التفاوت في النوع الإجتماعي والحاجة إلى تمكين النساء يمثل عاملاً مهماً، وبالتالي أصبحت الحاجة واضحة لتشجيع وتعزيز التمكين الإقتصادي للمرأة على نطاق دولي كمحرك للنمو والمساواة في النوع الإجتماعي. وقد تم تكريس الهدف الثالث من أهداف التنمية الألفية (MDGs) من أجل "تعزيز المساواة في النوع الإجتماعي وتمكين المرأة". كذلك، تم تطوير ثلاثة مؤشرات لقياس التقدم في إحراز هذا الهدف في البلدان والمناطق المختلفة³:

- ✓ مساواة في التحاق الفتيات في التعليم الأساسي
- ✓ حصة النساء في العمل المدفوع الأجر
- ✓ تمثيل متساو للنساء في البرلمانات الوطنية

وأظهرت النقاشات العامة في هذا الموضوع مؤشرات عديدة أخرى إضافة إلى المؤشرات الثلاثة أعلاه يمكن بواسطتها قياس التمكين الإقتصادي للمرأة. وقد تبنى عدد من وكالات التنمية الدولية استراتيجيات وخطط عمل لتعزيز التمكين الإقتصادي للمرأة، وفيما يلي مثالان على ذلك:

"خلال عقود قليلة فقط، تحسنت مستويات الصحة والتعليم للبنات والنساء بشكل ملحوظ، ولكن لم يكن ذلك الحال بالنسبة للفرص الإقتصادية. حيث أنه وباستمرار، تظل النساء خلف الرجال في المشاركة في قوة العمل، الوصول إلى التمويل، ريادة الأعمال، وحقوق الميراث والملكية، وفي الدخل الذي يحصلن عليه، وهذا ليس بالأمر المنصف أو حتى من عناصر التخطيط الإقتصادي الذكي، وتبين الدراسات أن الإستثمار في البنات والنساء يؤدي إلى عائد اجتماعي كبير جداً."

روبرت بي زوليك، رئيس البنك الدولي، 2008⁴

³ الصفحة الرئيسية لموقع شعبة الإحصاء التابعة للأمم المتحدة (UNSTATS). التقدم في أهداف التنمية الألفية – 2010.
<http://unstats.un.org/unsd/mdg/Resources/Static/Products/Progress2010/MDG_Report_2010_Progress_Chart_En.pdf>

⁴ الصفحة الرئيسية لموقع البنك الدولي، ملاحظة قدمها في الاجتماعات السنوية لصندوق النقد الدولي والبنك الدولي 2008.
<<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTGENDER/0,,contentMDK:21971215~menuPK:336874~pagePK:64020865~piPK:149114~theSitePK:336868,00.html>>

"اللامساواة في النوع الاجتماعي ليست فقط سياسة إجتماعية سيئة بل هي اقتصاد سيء أيضاً، إذ أن اللامساواة تحد من الإنتاجية والنمو والرخاء الإقتصادي. إن الإستثمار في توفير فرص عمل لائقة للنساء ليس فقط عملاً صحيحاً ولكنه ذكي أيضاً."

جوان سومافيا، المدير العام لمكتب العمل الدولي
بمناسبة يوم المرأة العالمي، 2008⁵

وقد استفادت وكالات الأمم المتحدة من تجارب كثيرة مختلفة في ميادين مختلفة، فمثلاً هنالك منظمة العمل الدولية (ILO) في مجال حقوق وقوانين العمل، وصندوق الأمم المتحدة لتطوير المرأة (UNIFEM) في العمل نحو تمكين المرأة، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP) في تكريس العمل من أجل التنمية، ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة "اليونسكو" (UNESCO) في التركيز على التعليم، ومؤسسات أخرى عديدة. وبناءً على ذلك، قدّم إصدار حديث لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP) حول التمكين الإقتصادي للمرأة التعريف الأكثر شمولية من بينها:

"تمكين المرأة الإقتصادي يشمل توفير الفرص الإقتصادية (مثل توسيع فرص الإستخدام والتوظيف الذاتي والريادية، تشجيع العمل اللائق والمنتج، تحسين فرص الوصول للتمويل)، الوضع القانوني والحقوق (على سبيل المثال تحسين حقوق المرأة في الملكية، الميراث، ملكية وحرية التصرف بالأرض)، التعبير، الدمج والمشاركة في عملية صنع القرارات الإقتصادية (تطوير آليات لتعزيز مشاركة المرأة في هيئات صنع القرار).
[برنامج الأمم المتحدة الإنمائي 2010]⁶

بالإعتماد على التعريف السابق، يتبادر للذهن عدد من المؤشرات، من بينها التعليم، التوظيف، الوصول للتمويل، الحقوق والقوانين، صنع القرار، والتحكم في الدخل والأصول، والكثير غيرها.

وفي ضوء وجود مؤشرات عديدة مختلفة، كان هناك نقاش مكثف حول الكيفية الأفضل لقياس التمكين الإقتصادي للمرأة، وأي من هذه المؤشرات أفضل للإستخدام، ويمكن إبراد ملاحظتين بهذا الخصوص: (أ) العديد من المؤشرات مترابطة مع بعضها بدرجة كبيرة، و (ب) بعض المؤشرات، وللوهلة الأولى، تبدو غير مهمة للتمكين الإقتصادي ولكن أهميتها تتعلق بالتمكين الاجتماعي. ويشكل الترابط بين مؤشرات عديدة تحدياً لتحليل منفصل لكل مؤشر. تم تحديد العديد من المؤشرات خلال مراجعة الأدبيات وأدخلت واستخدمت في هذا البحث، وسيتم بحث المؤشرات بتفصيل أكبر في السياق الفلسطيني في الأقسام التالية.

⁵ الصفحة الرئيسية لموقع منظمة العمل الدولية. أخبار منظمة العمل الدولية المتعلقة بالنوع الاجتماعي. 15 تشرين ثاني، 2008.
<http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_101031.pdf>

⁶ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP). "مقاربات إبداعية نحو تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة". 25 أيلول، 2008.
<http://content.undp.org/go/cms-service/stream/asset?jsessionid=a80PGxUr3ng?asset_id=2524504>

شهدت السنوات الأخيرة تحولاً في الإهتمام، بعيداً عن المقاربة المفاهيمية للتمكين الإقتصادي للمرأة ونحو مقارنة أكثر عملية، فقد بُذلت بعض الجهود الجادة لإدخال برامج النوع الإجتماعي وجَسر الفجوة الكبيرة في معظم الأحيان بين الجنسين. وبالرغم من ذلك، فإن هناك عدد من التحديات الرئيسية تظل تواجه الدول النامية فيما يتعلق بالمرأة في الوقت الحاضر، من ضمنها عدم الإستقرار السياسي والإقتصادي، الإختلافات بين الريف والمدينة، التقدم التكنولوجي حين يوسع الفجوة بين من يستطيعون الوصول إليه ومن لا يستطيعون⁷، بالإضافة إلى الفجوات بين الجنسين في الحصول على التعليم وسوق العمل والأجور. وتتفاقم هذه التحديات بدرجة أكبر بفعل السياق الثقافي والديني للبلد، مما قد يزيد من المعوقات التي ينبغي على النساء التغلب عليها في سعيهن للتمكين الإقتصادي.

5.2 السياق الفلسطيني:

يتميز السياق في فلسطين بطبيعة خاصة ولا تسهل مقارنته مع دول أخرى، بالتالي، فإن التمكين الإقتصادي يأخذ شكلاً خاصاً، يتأقلم إلى حد ما مع الواقع على الأرض، بينما يتوجب على كل من المانحين، المنظمات الدولية، المؤسسات المحلية، والحكومة الفلسطينية أن تطوّر استجاباتها وجهودها وفقاً لخصوصية الواقع الفلسطيني.

بصرف النظر عن المشاكل الهيكلية المعتادة التي تواجه النساء، كما ذكر أعلاه، تواجه فلسطين عاملين مهمين إضافيين يُسهمان في الوضع الحالي للمرأة: أولهما الإحتلال العسكري الإسرائيلي الذي أثر بشكل كبير على الخيارات الإقتصادية للمجتمع الفلسطيني وحدّ من تلك الخيارات، والثاني، القيم الثقافية والتقليدية التي صاغت المجتمع. ومن المهم أن ندرك أن العامل الأول وجه وأثر بشكل كبير على العامل الثاني، الأمر الذي نتج عنه سيادة بيئة أكثر محافظة في فلسطين في الوقت الحاضر مما كان ليكون عليه الأمر لو أن العامل الأول [الإحتلال العسكري] لم يوجد مطلقاً.

من ناحية أخرى، لم يقتصر تأثير الإحتلال على القيم المجتمعية فقط، بل صاغ أيضاً الحياة الإقتصادية للفلسطيني العادي. فمنذ العام 1967، كانت القيود على حركة الفلسطينيين تُخفّف وتُشدّد بموازاة الجزر والمد في الصراع، إلا أنه، ومع مرور الوقت، أصبح جهاز التحكم نفسه أكثر تطوراً وفعالية في قدرته على التدخل في، والتأثير على، كافة جوانب حياة الفلسطينيين، بما فيها فرص العمل، التشغيل، وبالتالي فرص الحصول على دخل. جهاز التحكم هذا، الذي يتصف بالشمولية وتعدد الطبقات، يشمل نظام التصاريح، حواجز مادية تُعرف بالإغلاقات، طرقاً يقتصر استخدامها على البعض، منع الدخول إلى مناطق كثيرة من أراضي الضفة الغربية، وأكثرها وضوحاً جدار الفصل. أدى ذلك إلى تحويل الضفة الغربية إلى مجموعة مشظية من الجزر أو المعازل الإجتماعية والإقتصادية مقطوعة عن بعضها البعض، كما حوصرت غزة بسياج محيط مع معابر مضبوطة بصورة مشددة⁸.

منذ بداية الإنتفاضة الثانية سنة 2000، وبسبب مخاوف أمنية قيّد الإحتلال، حرية حركة الناس، وبشكل خاص النساء، في التنقل بين المدن من أجل التعليم أو العمل. ولكنه أيضاً دفع العديد من النساء، وخصوصاً في المناطق الريفية، إلى دخول سوق العمل.

⁷ "تمهيد الطريق نحو التمكين". صندوق الأمم المتحدة لتطوير المرأة (UNIFEM). 2002. ص 4-6.

⁸ نقاط التفكيك والحوار: البحث عن سبل العيش في الضفة الغربية وغزة، أبعاد الانهيار الاقتصادي المتعلقة بالنوع الاجتماعي. البنك الدولي، شباط 2010، أو <http://siteresources.worldbank.org/INTWESTBANKGAZA/Resources/GenderStudy-EnglishFeb2010.pdf>

ومع ازدياد البطالة بين الرجال وعدم قدرة السوق على استيعاب العمالة في أي مكان آخر، بدأت النساء باستحداث آليات للتكيف، حيث بدأت المزيد من النساء بالإنخراط في نشاطات اقتصادية، وذلك للمساهمة في ميزانية الأسرة أو حتى، في بعض الأحيان، أصبحت المرأة المصدر الرئيسي للدخل لكل الأسرة.

وكنتيجه لما تقدم، بدأت النسب العامة لمشاركة النساء في ارتفاع بشكل ثابت، وخصوصاً في قطاعي الزراعة والخدمات، وأصبح وجود نساء فاعلات اقتصادياً ببساطة ضرورة للكثير من العائلات. وبالرغم من ذلك، تجدر الإشارة إلى أن النساء لا زلن يواجهن العديد من المحددات في المجتمع الفلسطيني، والتي تعيق بقوة التمكين الإقتصادي والمشاركة. فيما يلي تلخيص لأهم التحديات كما أكد عليها إصدار حديث للبنك الدولي⁹:

- ❖ مستوى مشاركة منخفض نسبياً في قوة العمل
- ❖ مشاركة متفرقة مع محدودية الفرص
- ❖ التركيز الرئيسي على قطاعي الزراعة والخدمات
- ❖ فروقات كبيرة في مستوى التعليم، حيث أعداد كبيرة إما حصلت على تعليم عالٍ أو أنها بدون تعليم، وعدد قليل في الوسط
- ❖ تمييز متواصل في الأجور
- ❖ نسبة عالية من البطالة بين النساء الأصغر سناً
- ❖ غالباً ما يترافق تشغيل النساء بأجور منخفضة وانعدام الحماية (التأمين)
- ❖ فترة زمنية أطول في البطالة بالنسبة للنساء (مقارنة بالرجال)
- ❖ النساء ذوات المستويات الأقل من التعليم يملن إلى الالتحاق بالقطاع الإقتصادي غير الرسمي، وخصوصاً النساء متوسطات الأعمار
- ❖ النساء في القطاع غير الرسمي يكن عادة مستضعفات وغير مؤمنات (كعاملات)
- ❖ العديد من النشاطات الإقتصادية غير الرسمية تستفيد من برامج القروض الصغيرة جداً

في ضوء ما تقدم، سيناقد ما تبقى من التقرير الحالة الفلسطينية بعمق أكثر، ومن أجل قياس فعّال للتقدم في التمكين الإقتصادي للمرأة في الضفة الغربية، فقد تم استخدام التعريف الإجرائي لذلك، بالإضافة إلى مجموعة من المؤشرات لمقارنة توجهات المبحوثات بخصوص التمكين الإقتصادي.

6. تعريف إجرائي للتمكين الإقتصادي للمرأة:

خلال التحضير لهذا البحث، تم تحديد التعريف التالي ليكون التعريف الإجرائي العام لهذه الدراسة ولأي بحث مستقبلي يرغب أن يستفيد من الدراسة الحالية كمعلومات بحث أساسي:

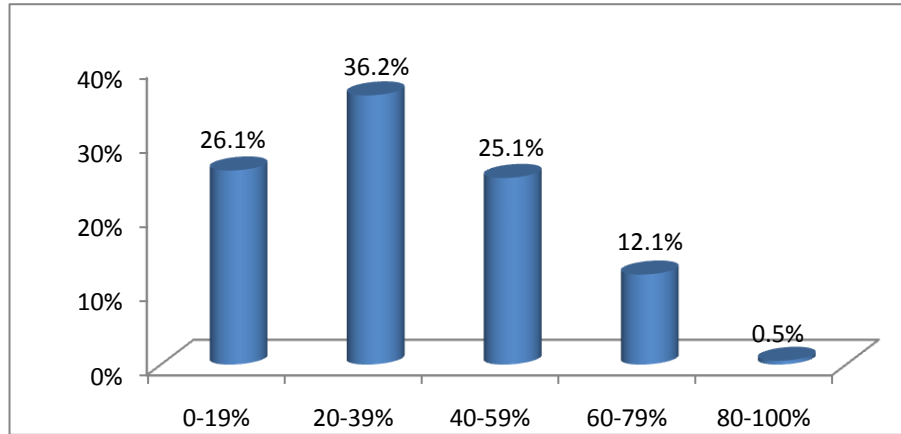
"تمكين المرأة الإقتصادي يشمل توفير الفرص الإقتصادية (مثل توسيع فرص الإستخدام والتوظيف الذاتي والريادية، تشجيع العمل اللائق والمنتج، تحسين فرص الوصول للتمويل)، الوضع القانوني والحقوقى (على سبيل المثال تحسين حقوق المرأة في الملكية، الميراث، ملكية وحرية التصرف بالأرض)، التعبير، الدمج والمشاركة في عملية صنع القرارات الإقتصادية (تطوير آليات لتعزيز مشاركة المرأة في هيئات صنع القرار). [برنامج الأمم المتحدة الإنمائي 2010]."

وخلال المسح سُئلت النساء اللواتي شملهن البحث فيما إذا كان التعريف يشمل كل العناصر المهمة فيما يتعلق بالتمكين الإقتصادي للمرأة، وقد وافقت الغالبية العظمى (تحتدياً 99%) على استخدام التعريف، كما أن المقابلات التي أجريت مع خبراء رئيسيين في موضوع تمكين المرأة في الضفة الغربية أظهرت أن الكثيرين منهم يتفقون مع التعريف المذكور.

7. التمكين الإقتصادي للمرأة في الضفة الغربية:

النساء اللواتي شملتهن الدراسة عبّرن عن تصوراً نقدياً عن وضع التمكين الإقتصادي في السياق الفلسطيني، كما هو مبين في الشكل أدناه، كما أن المؤسسات النسوية قدّمت إجابات تتفق إلى حد كبير مع ما يظهر في الشكل، مشيرة إلى أن أقل من نصف النساء الفلسطينيات هن ممكنات اقتصادياً حالياً.

شكل رقم (1): التصورات حول عدد النساء الممكنات اقتصادياً في الضفة الغربية



بالرغم من هذه النظرة السلبية نوعاً ما للبيئة الحالية، إلا أن (61.3%) من النساء المشمولات بالبحث يعتبرن التمكين الإقتصادي للمرأة في غاية الأهمية، ونسبة (29.6%) يعتبرنه مهماً. كما دعم هذا ممثلو المؤسسات التي تعمل مع، أو من أجل المرأة، حيث اعتبره (64.8%) مهماً جداً، ويرى (27.5%) منهم أنه مهم.

ويشكل لافت، ترى (49.7%) من النساء المشمولات بالبحث أن الحكومة تعمل بجهد لتقوية تمكين المرأة الإقتصادي (كثيراً جداً . كثيراً)، بينما أشارت (18.8%) منهن إلى وجود جهود قليلة بهذا الخصوص، كما أفادت حوالي (22.8%) من النساء بعدم وجود رأي لديهن بهذا الخصوص. بينما كانت آراء ممثلي المؤسسات النسوية أكثر نقداً إلى حد ما لجهود الحكومة، حيث رأى (37.4%) منهم أن عمل الحكومة نحو تمكين المرأة اقتصادياً هو كثير جداً . كثير، وما يقارب (39.6%) يرون أن قليلاً من الجهد تم إحراره حتى الآن.

أما بالنسبة للخبراء الرئيسيين، فقد أعربوا عن عدم رضاهم عموماً عن الجهود الحكومية حيث يرون أن هناك مجال كبير لبذل المزيد. فالقيم التقليدية والصور النمطية تؤثر بعمق في البنية الحكومية، ويجب التطرق إليها في الجهاز الحكومي وفي السياسات وفي عملية تطبيق السياسات، كما ينبغي على الحكومة أن تطلق المزيد من البرامج المدرة للدخل، وكذلك برامج التمويل متناهي الصغر للنساء، تشجع خصوصاً المرأة الريفية. ويعتقد الدكتور نصر عبد الكريم، باحث وخبير من معهد ماس للدراسات الإقتصادية، بأن "الحكومة يجب أن تكون مسؤولة عن تنسيق كل الجهود التي تقوم بها الجهات ذات العلاقة في موضوع التمكين الإقتصادي للمرأة، بالتعاون هو المفتاح لجعل التمكين الإقتصادي للمرأة ممكناً ومستداماً في فلسطين".

وبخصوص جهود الجهات المانحة بشأن تمكين المرأة اقتصادياً، فهناك تصور عام بأن المانحين يعملون بشكل فعال من أجل تحسين التمكين الإقتصادي للمرأة في الضفة الغربية حيث كان ذلك رأي (59.1%) من النساء اللواتي شملتهن الدراسة، كما هو مبين في الجدول أدناه. وبالمقارنة مع ذلك، تبين أن حوالي النصف (46.2%) من المؤسسات النسوية تتظر بشكل إيجابي لجهود المانحين (كثيراً) مقابل حوالي الربع، وتحديداً (25.3%) منها أشارت إلى أنها ترى القليل من العمل من جانب المانحين لتشجيع تمكين المرأة اقتصادياً في الضفة الغربية.

جدول رقم (3): التصورات حول جهود المانحين في تحسين التمكين الاقتصادي للمرأة في الضفة الغربية	
كثير جداً	19.2%
كثير	39.9%
قليل	16.2%
مطلقاً	5.1%
لا أعرف	19.7%

وقد رأى الخبراء الرئيسيون في جهود المانحين بخصوص التمكين الاقتصادي للمرأة أمراً ضرورياً، ومع ذلك يرون أنه يجب أن يكون هناك تحسن في الجهود، حيث في أحيان كثيرة لا ينسق المانحون جهودهم وينفقون الأموال في مشاريع: أ) لا تستجيب لاحتياجات النساء بالنسبة للتنمية الاقتصادية، و ب) ببساطة ليست مستدامة. بالإضافة لذلك، على المانحين أن يركزوا أكثر على بناء القدرات للمؤسسات المجتمعية ومؤسسات المجتمع المدني والمنظمات غير الحكومية التي تعمل في التمكين الاقتصادي للمرأة، كما بإمكانهم أن يلعبوا دور الميسر بين المؤسسات لتبادل الخبرات والمعلومات حول المشاريع والبرامج في الموضع الملائم.

وقد بيّن البحث من خلال آراء المؤسسات النسوية أن المؤسسات المجتمعية والمنظمات غير الحكومية تقدم العديد من الخدمات للنساء والتي تدعم عملية التمكين الاقتصادي للمرأة بشكل أو بآخر. وفيما يلي بعض الخدمات والنشاطات المقدمة والأكثر صلة بموضوع تمكين المرأة:

- ✓ تنمية القدرات من خلال الدورات التدريبية، ورشات العمل، والندوات:
 - المهن، وتشمل التطريز، الحرف اليدوية، تربية الحيوانات، التجميل، إعداد المعجنات والحلويات، تربية النحل، والمقاصف النسائية
 - المهارات في إدارة المشاريع، كيفية إنشاء وإدارة تعاونيات، التشبيك، الريادة، المهارات اللازمة للبدء أو لإدارة المشاريع المدرة للدخل وأن تكون مكيّفة لتلائم احتياجات النساء، التسويق، التغليف، وبناء الثقة
 - زيادة الوعي حول حقوق المرأة، حقوق الإنسان، حقوق العمال، الأحوال الشخصية والقانون الأساسي، الإفراض الصغير والمتوسط، والصحة
- ✓ النشاطات الاجتماعية، بما فيها الفعاليات الاجتماعية التي تساعد على التشبيك بين النساء
- ✓ النشاطات الثقافية، ومنها الرقص الشعبي، الفنون، المهرجانات، الإحتفالات، ومعارض الحرف اليدوية
- ✓ الدعم النفسي

✓ المخيمات الصيفية

✓ أيام للرعاية الصحية

وخلصت المقابلات مع الخبراء الرئيسيين إلى أنه قد حدثت العديد من التغيرات، وفي أغلب الأحيان كانت تغيرات قيمة، في العمل باتجاه التمكين الإقتصادي للمرأة، ولكن ما زال هناك الكثير الذي يتوجب عمله. وكانت التغيرات الإيجابية التي حدثت في السنوات الأخيرة، والتي أشار إليها الخبراء، كما يلي:

➤ مشاركة أكبر للنساء في سوق العمل

➤ التحاق متزايد للنساء في الكليات والجامعات

➤ مزيد من خريجات الكليات والجامعات

➤ مزيد من النساء في أدوار قيادية

➤ بدأت النساء الدخول في قطاعات غير تقليدية مثل المواصلات، تكنولوجيا المعلومات، والهندسة

➤ مزيد من المؤسسات النسوية المكرسة للتمكين الإقتصادي

➤ عدد أكبر من نماذج الدور النسائي والرائدات

وعلى النقيض من ذلك، فقد أشار بعض من أجريت معهم مقابلات أن فلسطين تفتقر إلى بيئة ممكّنة، حيث المجتمع ليس مستعداً بعد لإفساح المجال لمفاهيم الإنعتاق والتمكين الأكثر حداثة. ويصف سامي خضر، مدير عام مركز معا التنموي، ما نحتاج إليه بأنه "تغير إجتماعي، ومع أننا شهدنا بعض التقدم باتجاه التمكين، إلا أن السنوات الأخيرة قد شهدت تراجعاً في المجتمع نحو نظرة أكثر محافظة وتقليدية للمرأة، حقوق المرأة، والتمكين". وأيدت هذا أيضاً ماجدة عواشرة، مديرة برنامج المشاركة المدنية في مؤسسة CHF الدولية، والتي تعتقد بأن المجتمع الفلسطيني يظل مجتمعاً يسيطر عليه النظام الأبوي.

علاوة على ذلك، وبينما أصبح مفهوم التمكين الإقتصادي مرتبطاً بالجهات المانحة والحكومة، يبدو أن الزخم يستهدف الطبقة الوسطى أكثر بكثير من النساء الريفيات واللاتي يواجهن واقعاً أكثر صعوبة، كما يقول يوسف فلاح، مدير وحدة السكان والإحصاء الإجتماعي في الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. إذ يلزم الإقرار بوجود فجوة بين المناطق الحضرية والريفية، وينبغي معالجة هذه الفجوة من خلال مشاريع مدّرة للدخل وتنمية قدرات مكثّفة، على سبيل المثال في مهارات التسويق، الأمر الذي بدوره يمكن النساء من المشاركة بفاعلية ويصبحن أكثر قدرة على الإنخراط في النشاطات الإقتصادية.

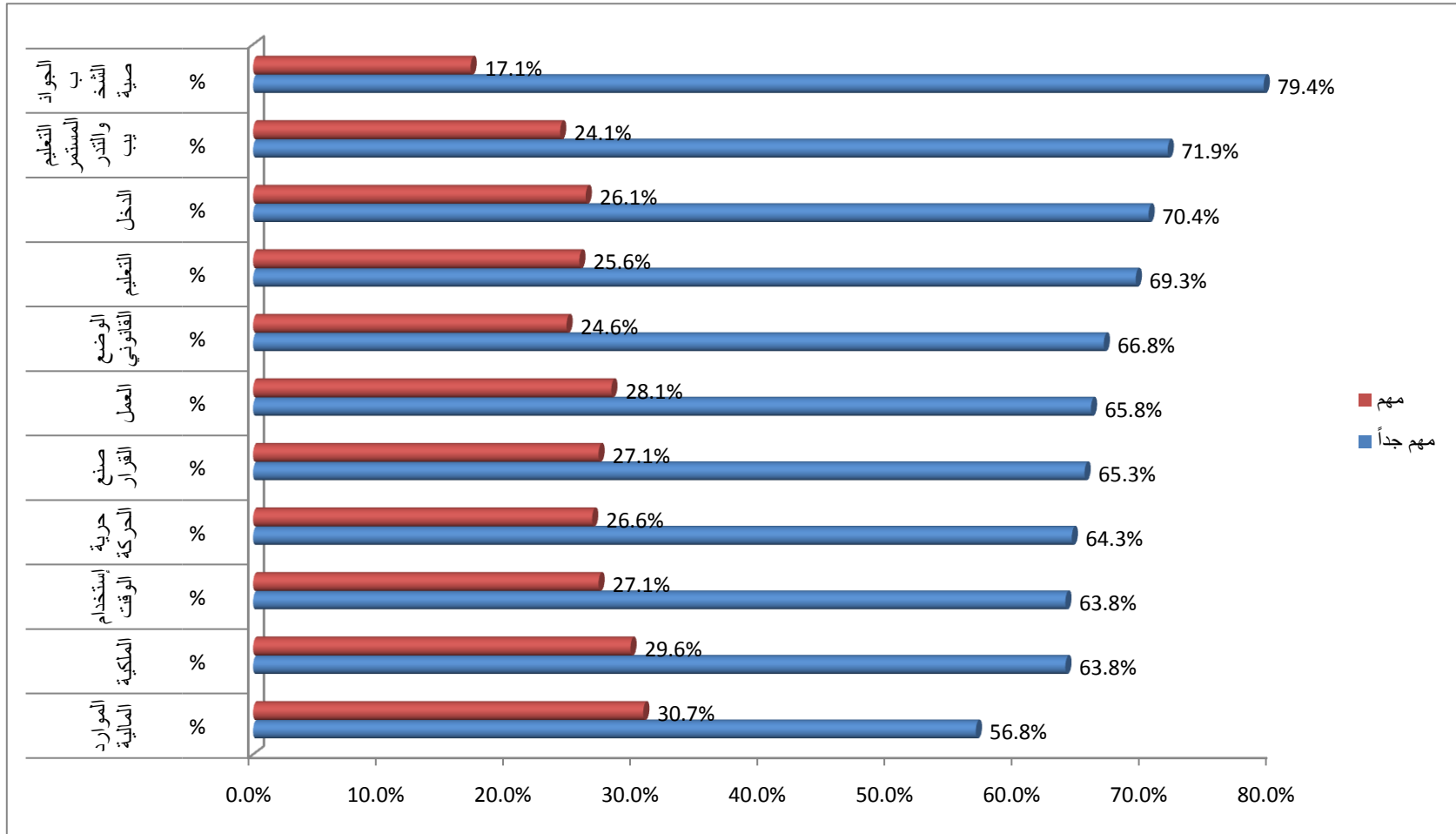
ويرى الدكتور نصر عبد الكريم تحدياً آخر أمام التمكين الإقتصادي للمرأة في الضفة الغربية، حيث تبدو الجهود نظرية بدرجة كبيرة مع قليل من التطبيق الذي يدعمها. ويجب تطوير برنامج شامل (بإشراف الحكومة وجهات مانحة) يتم من خلاله تقييم التمكين الإقتصادي للمرأة على مستوى الأسر.

وبالرغم من وجود الكثير من الجهود وفي المكان الصحيح، إلا أنه يجب إطلاق مشاريع وبرامج إضافية تهدف إلى التمكين. وأكد سليم دبور، من اتحاد لجان المرأة للعمل الإجتماعي، على ضرورة القيام بتقييم جادّ للاحتياجات بالإضافة إلى دراسات يجب أن تركز إليها المشاريع والبرامج لضمان استجابة هذه الجهود للاحتياجات الحقيقية للنساء.

8. مؤشرات التمكين الإقتصادي للمرأة:

حين سئلت المشمولات بالبحث عن المؤشرات المختلفة للتمكين الإقتصادي للمرأة، كانت إجاباتهن كما يظهر في الشكل أدناه. يمكن ملاحظة أن أكثر من نصف العدد الكلي من المجيبات قد وصفت كل المؤشرات بـ "المهمة جداً". إلا أن مؤشر الجوانب الشخصية والذاتية (79.4%)، ومؤشر التعليم المستمر (71.4%) ومؤشر الدخل (70.4%) قد صُنفت من قِبَل النساء على أنها الأكثر أهمية.

شكل رقم (2): أهمية مؤشرات التمكين الإقتصادي للمرأة وفقاً للنساء اللواتي شملهن البحث



بالنسبة للمؤسسات النسوية، يمكن ملاحظة توجهات مشابهة، حيث قيّمت المؤسسات، بشكل عام، جميع المؤشرات بالمهمة جداً في قياس التمكين الاقتصادي للمرأة، ومرة أخرى تحتل مؤشرات الجوانب الشخصية والذاتية، التعليم، والتوظيف يليها مؤشرا صنع القرار والتحكم في الدخل المراتب العليا.

جدول رقم (4): أهمية مؤشرات التمكين الاقتصادي للمرأة وفقاً للمؤسسات النسوية		
مهم جداً	مهم	
86.8%	13.2%	الجوانب الشخصية الذاتية (تقدير الذات)
86.8%	13.2%	التعليم المستمر
85.7%	14.3%	التعليم
85.7%	13.2%	العمل
82.4%	17.6%	صنع القرار
80.2%	19.8%	الدخل
76.9%	20.9%	الملكية
70.3%	25.3%	الحقوق القانونية
70.3%	25.3%	حرية الحركة
68.1%	28.6%	استخدام الوقت

وأكد الخبراء الرئيسيون في موضوع تمكين المرأة والتمكين الاقتصادي، خلال البحث النوعي، على أهمية جميع المؤشرات المذكورة. فقد أشار سليم دبور، مدير عام جمعية لجان المرأة للعمل الاجتماعي، إلى ترابط المؤشرات التي اختيرت لقياس التمكين الاقتصادي للمرأة قائلاً "لقد أصبح التعليم الجيد مطلباً أساسياً لإيجاد عمل في سوق العمل الفلسطيني، وكذلك، فمن أجل أن تصبح المرأة منخرطة بفاعلية في صنع القرار على مستوى العائلة والمجتمع، يصبح التعليم والإستقلالية من المقومات الحاسمة".

كما استطلعت المقابلات عن أي المؤشرات تتطلب حالياً الاهتمام الأكبر في الضفة الغربية، من أجل استهلال عملية التمكين، وفيما يلي أهم المؤشرات التي تم تحديدها، من معظم الذين جرت مقابلتهم، على أنها الأكثر إلحاحاً في الوقت الحاضر:

- التعليم
- التحكم في الدخل
- صنع القرار
- الجوانب الشخصية والذاتية
- العمل

تتناقش الفقرات التالية كل المؤشرات، حيث تشمل: أ) وصفاً موجزاً لما يُقصد بكل مؤشر، ب) وصفاً نوعياً لكل مؤشر في السياق الفلسطيني، و ج) كيفية إدراك كل مؤشر من جانب النساء والمؤسسات المشمولات بالدراسة.

8.1 المؤشر الأول: الملكية (الأصول)

يراد من هذا المؤشر قياس مستوى ملكية المرأة وحرية وصولها إلى الأصول المادية، بما فيها السيارات والمنازل. تعتبر الملكية مفهوماً أساسياً في التمكين الاقتصادي للمرأة، حيث تخول النساء لحيازة وللتحكم في الأصول، إذ عادة ما تُشكل رأس مال مهم للدخل والاستثمار. ويمكن الافتراض أنه كلما ازداد منح النساء حرية الوصول إلى، وفرص الحصول على، الملكية، من خلال بيئة ممكنة من قانون جزائي وقانون إرث، وكذلك كلما ازدادت قدرتهن على التحكم بدخلهن بشكل مستقل عن العائلة والزوج، كلما زادت احتمالية امتلاك المرأة لأصول مادية، مستقلة عن العائلة والزوج، الأمر الذي يزيد احتمالية انخراط النساء في نشاط اقتصادي إن رغبن بذلك.

في حالة فلسطين، تم تعديل القانون الأساسي¹⁰ عام 2003، بحيث ينص على:

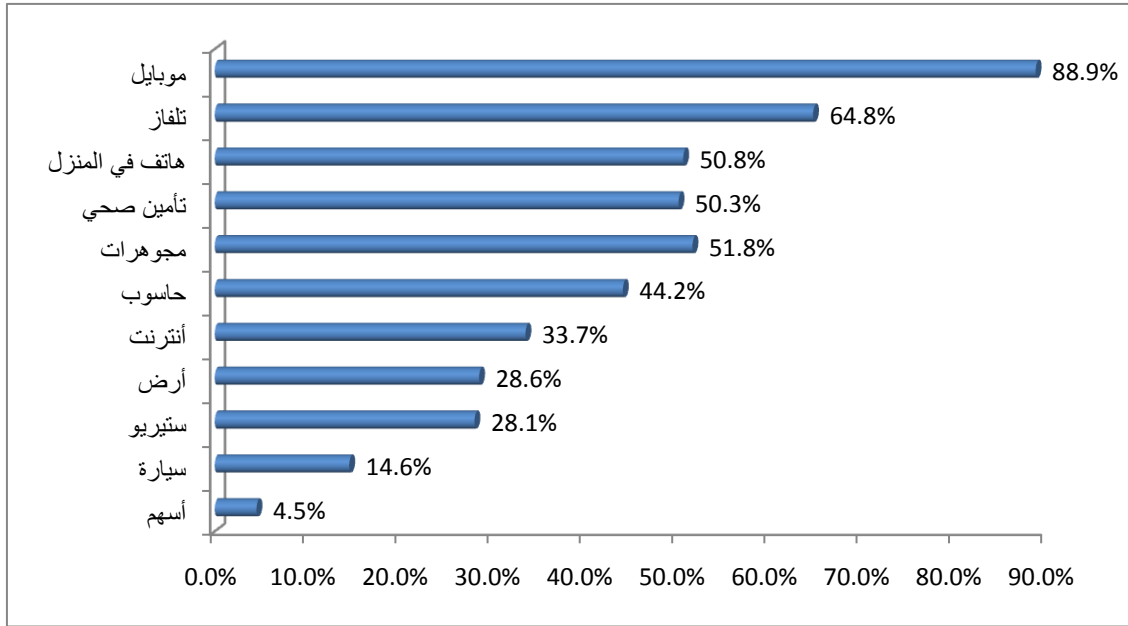
"جميع الفلسطينيين متساوون أمام القانون، ويتمتعون بكافة الحقوق المدنية والسياسية ويتحملون الواجبات العامة بدون فرق أو تمييز، بغض النظر عن العرق، الجنس، اللون، الدين، الرأي السياسي، أو الإعاقة. وأينما ورد مصطلح "فلسطيني" أو "مواطن" في الدستور، فهو يشير إلى الذكر والأنثى."

إذاً يمكن الفهم بأنه لا فرق بين الرجال والنساء أمام القانون، ولكن من المهم أن نفهم، وفيما يتعلق بالملكية، أن الوضع القانوني الشخصي للنساء محكوم بقانون "الشريعة". وبالتالي، فإن الأمور المتعلقة بالزواج، الطلاق، والميراث يجب النظر إليها في سياق قانون "الشريعة". مجموعة القوانين المتعلقة بتلك الأمور تتسبب حصة أقل من ميراث العائلة للنساء بحجة أن الرجال يتحملون المسؤولية المالية الأكبر، وبدوره يعني هذا أن النساء لهن سيطرة أقل على الأصول، أكان ذلك منزلاً، شقة، سيارة، أو أصولاً مالية (أسهماً).

فقط (11.1%) من النساء المشاركات أشرن إلى أنهن مالكات لمنزلهن، ومن بين أولئك ال (11.1%)، هناك (39.1%) يمتلكن شقة، و (60.9%) يمتلكن منزلاً. كما استكشف المسح عن أصول مختلفة ربما تملكها النساء، كما هو مبين في الشكل في الأسفل. وبشكل لافت، فقد ذكرت (28.6%) أنهن يملكن أرض خاصة بهن، بينما أشارت (14.6%) أنهن يملكن سيارتهن الخاصة.

¹⁰ جامعة بيرزيت. <<http://www.palestinianbasiclaw.org/2003-permanent-constitution-draft>>

الشكل رقم (3): الأصول التي تملكها النساء المشمولات بالبحث



يمكن الملاحظة أن الغالبية العظمى (88.9%) من النساء يملكن هواتف نقالة، وبلي ذلك نسبة (64.8%) يحزن ملكية أجهزة تلفاز.

8.2 المؤشر الثاني: الموارد المالية

يتناول هذا القسم الجوانب المالية المتصلة بالتمكين الإقتصادي للمرأة. بشكل عام، يمكن القول أن النساء يكن أكثر تمكناً اقتصادياً إذا توفر لهن وصول كافٍ للموارد المالية، مثل المنح والقروض، التي تدعم مشاركتهن الاقتصادية والنمو الاقتصادي لديهن.

أصبحت الخدمات المالية، بما فيها المنح والقروض، مهمة في جهود التنمية الشاملة في فلسطين، وأعداد متزايدة من المانحين حولوا اهتمامهم إلى تقديم هكذا خدمات لاعتقادهم بأن هذه الخدمات لن تؤدي فقط إلى تنمية أكثر استدامة، وإنما أيضا ستسمح بزيادة ملكية الجهود والأولويات بالنسبة للفلسطينيين. وأصبح نظام التمويل متناهي الصغر المحرك الرئيسي في تقديم الخدمات المالية في السنوات الأخيرة، ويمرور السنين تزايد عدد مؤسسات التمويل متناهي الصغر، والتي تزود بشكل أساسي التجمعات السكانية المهمشة بالقروض، مع بعض التركيز على النساء، مما يمكنهن من البدء بمشاريع صغيرة جديدة أو توسيع عمليات المشاريع القائمة لديهن. بالإضافة لذلك، تُظهر دراسة مسحية حديثة للسوق أجرتها مؤسسة "بلانيت فايننس" (PlaNet Finance) ومؤسسة التمويل الدولية (IFC)¹¹ أن هناك حاجة كبيرة في فلسطين للإقراض متناهي الصغر على وجه الخصوص، بعدد زبائن محتملين يقدر بـ 190,000، ومساهمة في السوق بمبلغ يقدر بـ 280 مليون دولار.

¹¹ دراسة مسحية للسوق عن التمويل متناهي الصغر في الضفة الغربية وقطاع غزة
<<http://www.palmfi.ps/-img/files-front-end/1219029236.pdf>>

التمويل متناهي الصغر (الذي يركّز على النساء بشكل خاص) لا يسهم فقط في النمو الإقتصادي الإجمالي، بل أيضاً في التخفيف من الفقر، تطوير قدرات النساء، تمكين النساء، وفي إحداث تغييرات في العلاقات الإجتماعية- الإقتصادية بين الرجال والنساء وفي وضع كل من الرجل والمرأة في فلسطين الحاضر. ازدادت إمكانية وصول المرأة للتمويل، خصوصاً التمويل متناهي الصغر، باضطراد طوال العقد الأخير، وبصورة خاصة بعد إنشاء مؤسستي "أصالة" و"قائن"، المكرستين لتقديم خدمات مالية للنساء في المناطق الفلسطينية، ومع ذلك، ينبغي أخذ المحدّدات التالية بعين الاعتبار¹²:

- الوصول إلى التمويل: الإفتقار إلى الأصول نتيجة للديناميكية التقليدية للعلاقات العائلية الداخلية، قانون الإرث، والممارسات.

- البيئة التنظيمية والقانونية: التكاليف العالية والمعوقات التنظيمية، والتمييز بين الجنسين في النظام القانوني فيما يتعلق بقانون الأحوال الشخصية الذي يحكم مواضيع الميراث، الزواج، الطلاق،...الخ، والذي يتحكم بالحرية الأساسية للمرأة. وكذلك، فإن قانون الشركات وقانون الإستثمار لا يخدم متطلبات الأعمال التجارية متناهية الصغر، الصغيرة، ومتوسطة الحجم.

- المواقف الثقافية: عدم تقبل المرأة في عالم الأعمال، التشكك في أهلية النساء، والنظر إلى دخل المرأة على أنه مُساعد أو ثانوي، حيث يظل الرجل هو مكتسب الرزق الرئيسي بنظر المجتمع.

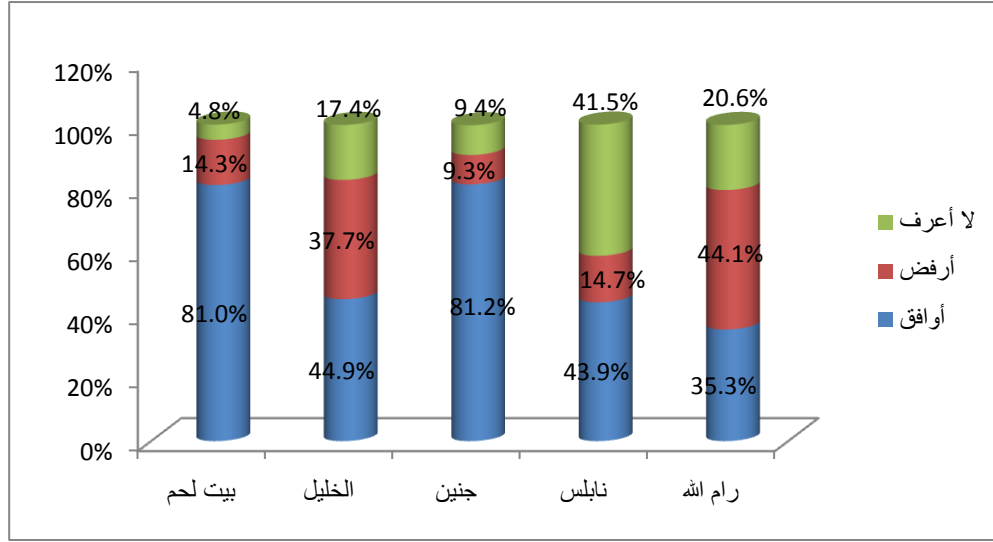
ترتبط إمكانية الوصول للتمويل، مباشرة، بالحالة الشخصية للمرأة، إذ بشكل عام فإن النساء غير المتزوجات لديهن فرص قليلة للوصول إلى التمويل وهنّ أكثر تقييداً في الإستفادة من الشبكات غير الرسمية التي توفر الدعم المالي. وعلى نحوٍ مماثل، فإن النساء المتزوجات لا يملكن تحكماً كبيراً في الأصول التي تملكها العائلة، حيث، على نحوٍ نموذجي، يتحكم فيها الزوج. كما أن المواقف الثقافية تصعّب على المرأة الوصول للخدمات المالية، فرغم عدم وجود قانون مكتوب بهذا الخصوص، إلا أن البنوك تميل لاعتبار أن منح القروض للنساء يحمل مخاطر أعلى من منحها للرجال.

وفي هذا السياق فإن البيئة التنظيمية والقانونية تعتبر في أحيان كثيرة عاملاً غير مشجع لتمكين النساء على مستوى العالم ككل. في حالة فلسطين، وبصورة خاصة في الضفة الغربية، تبدو البيئة بشكل عام في صالح الريادة النسائية وأقل تقييداً مما عليه الحال في الكثير من البلدان العربية الأخرى، ومع ذلك تبقى هناك عوائق في فلسطين، مثل التكاليف العالية للتسجيل أو أحياناً عدم المعرفة بالإجراءات اللازمة يجعلها أكثر صعوبة على النساء، متطلبات الحد الأدنى من رأس المال عند التسجيل إلخ.

بالرغم مما تقدم ذكره عن محدودية الوصول للخدمات المالية، تبين من خلال البحث الكمي أن هناك العديد من النساء المشمولات بالدراسة، وتحديدًا (52.8%) منهن، وافقن (وافق بشدة ووافق) على أنه يتوفر لهن وصول سهل إلى خدمات مالية في فلسطين، وكانت نسبة (20.3%) محايدات بخصوص الموقف من الوصول للموارد المالية، بينما فقط (18.3%) من المُجيبات لا يجدن الوصول سهلاً. الشكل التالي يبين مواقف النساء المشاركات من موضوع سهولة الوصول للخدمات المالية، حسب المحافظة.

¹² تقييم أوضاع وتقييم مؤسسي لسيدات الأعمال في المناطق الفلسطينية المحتلة، منظمة العمل الدولية (ILO)، شركة ريادة للاستشارات والتدريب، 2008.
ص 64

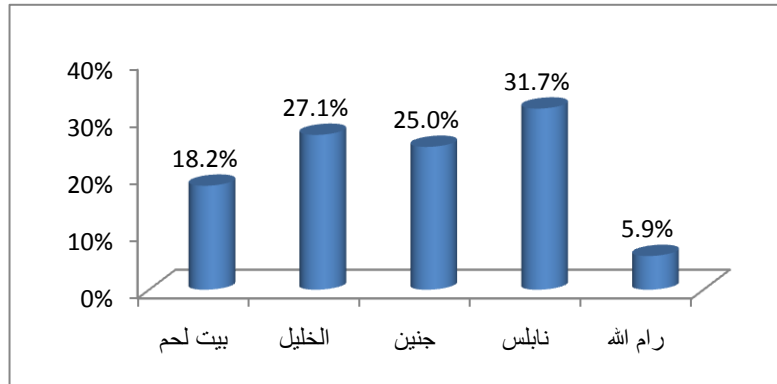
شكل رقم (4): التصورات حول سهولة الوصول إلى الخدمات المالية



لوحظ أن النساء القاطنات في المدن (65.7%)، وفي مخيمات اللاجئين (60%) يجدن أن الوصول للخدمات المالية أكثر سهولة (أوافق بشدة . أوافق) مقارنة بالنساء من القرى اللواتي كن أقل تأييداً لهذه العبارة (48.6%).

وبالرغم من أن غالبية النساء وصفن الوصول بالسهل نسبياً، فإن أكثر من ثلاثة أرباع المشاركات (76.9%) لم يحاولن أبداً الاستفادة من خدمات مالية، بينما أشارت البقية، (23.1%) فقط، إلى أنهن استقدن فعلاً من خدمات كهذه. أما حسب المناطق، فإن النساء من نابلس (31.7%)، من الخليل (27.1%)، ومن جنين (25%) حصلن سابقاً على قروض أو منح مالية. وتشير هذه النتائج إلى أن عدداً أكبر من النساء اللواتي يسكن المناطق ذات الأوضاع الاقتصادية الأصعب يملن إلى الحصول على دعم مالي من خلال القروض والمنح، وقد يشير هذا أيضاً إلى أن العديد من المانحين/ مقدمي القروض يركزون على هذه المراكز أكثر من مناطق مثل رام الله. كما يجدر الذكر أنه لم يُلاحظ هناك أي اختلاف بالنسبة لنوع مكان السكن (مخيم، قرية، مدينة).

شكل رقم (5): النساء اللواتي استقدن سابقاً من خدمات مالية (أجبن نعم)، حسب المحافظة



وأظهرت نتائج المقارنة مع الدخل الشهري للنساء المشاركات أن النساء اللواتي يتراوح دخلهن بين 2,499-500 شيكل هن أكثر احتمالية للاستفادة من الخدمات المالية، حيث كانت نسبة الفئة 1,499-500 شيكل (28.9%)، والفئة 2,499-1,500 شيكل

(42.2%). ومن بين النساء ذوات الدخل الأقل من ذلك (أقل من 500 شيكل)، فقط (8.9%) منهن استفدن في السابق من خدمات مالية. هناك تفسيران يبرزان: أولاً، وحيث النساء بشكل عام يبتعدن عن المخاطرة، وخصوصاً بشأن القروض، فإن أولئك ذوات الدخل الشهري القليل جداً لن يكون بإمكانهن على الأرجح دفع الفوائد على القروض، وبالتالي يتجنبنها، وثانياً، فإن المؤسسات المالية، وخصوصاً البنوك، تعتقد بوجود مخاطر عالية جداً في منح قروض لنساء لم يحصلن قبل الآن إلا على دخل منخفض. ومن الجدير بالملاحظة أن النساء اللواتي يزيد راتبهن الشهري عن 2,500 شيكل كنّ أقل رغبة بدرجة كبيرة في الاستفادة من الخدمات المالية، (20%) فقط، ويمكن الافتراض هنا بأن الأرجح أن المرأة التي تحصل على راتب شهري مقداره 2,500 شيكل أو أكثر يمكن أن تستخدم مدخراتها للقيام بمشروع بدل اللجوء إلى الخدمات المالية التي تعرضها مؤسسات الإقراض متناهي الصغر أو البنوك.

ومن بين أولئك اللواتي استفدن من خدمات مالية في السنوات الأخيرة، أشارت (70.8%) منهن إلى أن إجراءات تقديم الطلبات كانت سهلة، كما ذكرت (63.4%) أنها قد التفكير في تكرار الطلب مرة أخرى للحصول على خدمات مالية إضافية. علاوة على ذلك، أكدت غالبية عظمى من النساء المشمولات بالبحث (89.3%) أن هذه الخدمات ساهمت في تمكينهن اجتماعياً واقتصادياً، على حد سواء.

8.3 المؤشر الثالث: التعليم¹³

يفحص مؤشر التعليم البيئة التعليمية السائدة في فلسطين، وهو لا يستكشف فقط معدلات الإلتحاق والتخرج في مختلف المراحل التعليمية، ولكن يتحرى أيضاً المعوقات الموجودة والمحددات البنيوية والتي تمنع أو تقيد حصول النساء الفلسطينيات على الدرجات العلمية. وتجدر الملاحظة إلى أن هذا المؤشر يرتبط مباشرة بعلاقات متبادلة مع مؤشرات أخرى مثل حرية الحركة، استخدام الوقت، والبيئة القانونية وبيئة السوق في فلسطين.

بشكل عام، فإن المجتمع الفلسطيني ذو نسبة تعليم مرتفعة، وهو عامل يمكن أن يُعزى للإحتلال العسكري، حيث بوجوده يصبح التعليم رأس مال ضرورياً لمواجهة مخاطر اقتصادية وسياسية محتملة وتهديد بالتهجير. تُعتبر نسبة المتعلمين (غير الأميين) عالية وتصل إلى (93.9%) من الفلسطينيين في سن 15 سنة فما فوق، ويمكن ملاحظة فجوة بسيطة بين الرجال (97.2%) والنساء (90.5%)، ومع ذلك، فإن نسبة التعليم في فلسطين عالية مقارنة مع دول عربية مجاورة ودول أخرى في العالم.

معدلات الإلتحاق بالتعليم الأساسي مرتفعة، وهي متشابهة جداً بالنسبة لكل من الجنسين (الإناث والذكور)، حيث تشكل الإناث (49.4%) من عدد التلاميذ الملتحقين بالمدارس الابتدائية، كما تشكل أكثر من نصف (53.1%) عدد الملتحقين بالمدارس الثانوية. وتجدر الإشارة إلى أن نسب التحاق الإناث بالتعليم الأساسي والثانوي قد ازدادت باضطراد خلال السنوات القليلة الماضية. ويمكن أن تُدعم هذه المقولة من خلال أحد المؤشرات المستخدمة للهدف الثالث من أهداف التنمية الألفية (MDG 3)، وهو مؤشر

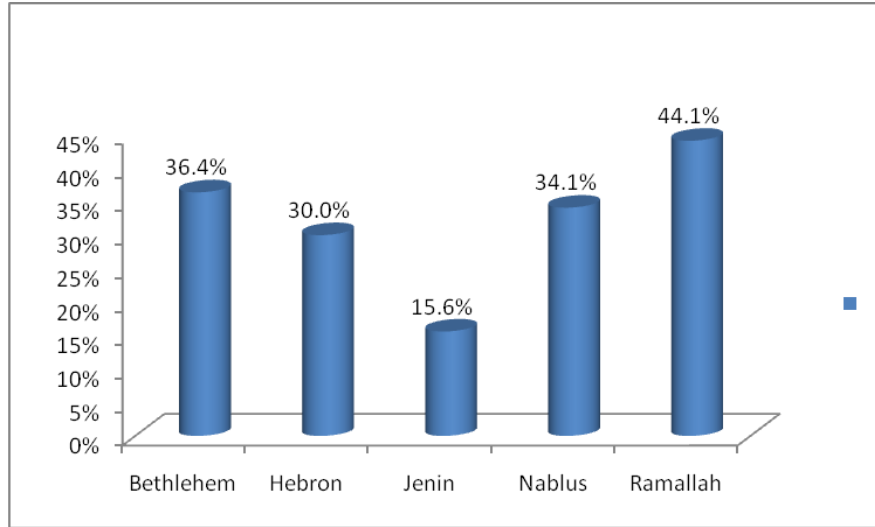
¹³ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. إحصاءات النوع الاجتماعي، 2008، الطبعة الثالثة.
<http://www.pcbs.gov.ps/Portals/_PCBS/Downloads/book1542.pdf>

"التحاق الفتيات بالتعليم الابتدائي"، وحسب الرسم البياني للتقدم للعام 2010، فقد حظي التحاق الفتيات بالتعليم الابتدائي بأعلى معدل، وهو بالتحديد المعدل المطلوب من أجل القول بأن "الهدف قد تحقق"¹⁴.

وبالنسبة لمعدل الالتحاق بالتعليم العالي (الجامعات) فهو مرتفع بين النساء، حيث تشكل الإناث (54.5%) من مجموع الطلاب، مقارنة مع (45.5%) للطلاب الذكور، وبالمقابل، فإن نسبة الذكور في الكليات المتوسطة أعلى (56%) مقابل (44%) للإناث، كما تشكل الإناث (73%) من مجموع خريجي التعليم الجامعي، بنسبة (58%) من خريجي درجة البكالوريوس و(35%) من خريجي درجة الماجستير فما فوق. وبالنسبة لكوار التعليم في الجامعات والكليات، تبلغ نسبة النساء (15.9%). أما التعليم المهني فيبدو أكثر انتشاراً بين الذكور وبفجوة واضحة بين الجنسين بين القطاعات المختلفة، فبينما يفضل الذكور الاستفادة من الدراسات المتعلقة بالصناعة والزراعة والتجارة، تفضل الإناث مهناً مثل الإدارة والسكرتاريا والمحاسبة.

وفي حين يرسم كل ما تقدم صورة إيجابية عن قطاع التعليم، يصف البحث الكمي خلاف ذلك، حيث ذكر الثلث (31.7%) فقط من النساء المستطلعات أنهن حصلن بالفعل على مستوى التعليم الذي كنّ يطمحن إليه، بينما أشارت (68%) إلى أنهن لم يحققن ذلك. أما بالنسبة للتوزيع حسب المناطق، فيمكن القول بأن النساء من رام الله، بيت لحم، ونابلس قد بلغن المستوى التعليمي الذي تطلعن إليه دائماً، ويمكن الملاحظة بأن غالبية النساء اللواتي ذكرن عدم حصولهن على مستوى التعليم الذي رغبن به في أول الأمر قد أكملن المرحلة "الأساسية" و"الثانوية" فقط.

شكل رقم (6): النساء اللواتي حققن مستوى التعليم الذي طمحن إليه دائماً (أجبن نعم)، حسب المحافظة

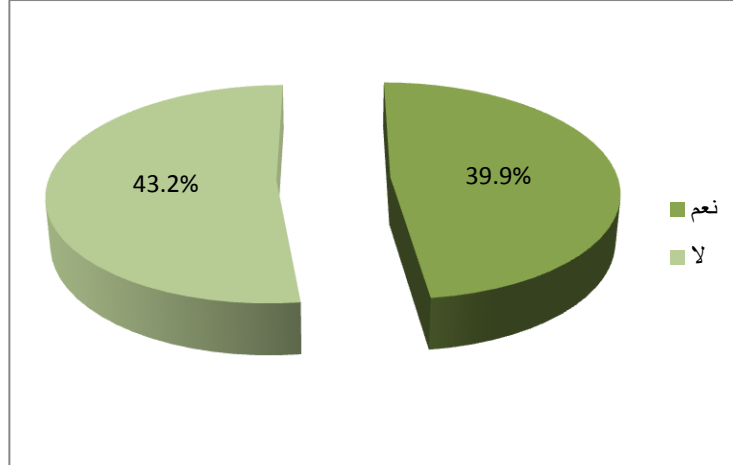


أما بالنسبة للتخصصات، فقد أشارت (52.9%) من النساء إلى أنهن اخترن مجال دراستهن بأنفسهن بدون ضغط من الأهل والأصدقاء، وبالنسبة للمساواة في التعليم، فقد ذكرت (47.9%) من المشاركات أنهن تمتعن بنفس فرص التعليم التي توفرت لإخوتهن الذكور، ووجدت النسبة المتبقية (52.1%) أن الأولوية أعطيت لإخوتهن الذكور، كما يوضح الشكل أدناه، الأمر الذي

¹⁴ شعبة الإحصاء التابعة للأمم المتحدة (UNSTATS). التقدم في أهداف التنمية الألفية - 2010. http://unstats.un.org/unsd/mdg/Resources/Static/Products/Progress2010/MDG_Report_2010_Progress_Chart_En.pdf

يؤكد أكثر استمرار وجود الاعتبارات الثقافية، إذ أن الكثير من العائلات تفضل الإستثمار في تعليم أبنائها وليس بناتها، حيث يكون الأكثر احتمالية أن يكبر الأبناء في العائلة ليتسلموا المسؤوليات، وأن يدخلوا سوق العمل، ويجدون عملاً ذا مردود جيد.

شكل رقم (7): الآراء بالنسبة لحصولهن على فرص تعليم مساوية لما يحصل عليه إخوتهن الذكور



واستكشف البحث أيضاً فيما إذا كانت النساء المشاركات قد درسن خارج البلاد في أي وقت، وتبين أن كل النساء تقريباً (91.3%) لم يحصل أن تلقين أي دراسة في الخارج، وكانت الإجابات بخصوص أسباب عدم متابعة الدراسة في بلد آخر كما يلي:

- لم أرغب بذلك (36.6%)
- عائلتي لا تسمح بذلك (27.5%)
- لا نقدر (أنا أو عائلتي) على تحمل النفقات (16.2%)
- أسباب أخرى (19.7%)

وجدير بالملاحظة أن أكثر من الثلث من النساء (36.6%) أشرن إلى أن السبب في عدم متابعتهم الدراسة في الخارج يعود إلى عدم رغبتهم بهكذا دراسة، ويمكن أن يُعزى ذلك إلى القيم الثقافية والتقليدية للمجتمع الفلسطيني، حيث يريد الأهل أن تبقى بناتهم على مقربة من البيت بدلاً من السفر الكثير إلى الخارج بدون مراقبة.

8.4 المؤشر الرابع: التعليم المستمر والتدريب

يهدف القسم المتعلق بالتعليم المستمر إلى تقييم مدى استغلال النساء للدورات التدريبية وجهود بناء القدرات من أجل تطوير أفضل لمهاراتهن ومؤهلاتهن، كما يستكشف هذا المؤشر المعوقات في الحصول على التعليم المستمر، مثل رسوم التسجيل المرتفعة، كما أن إمكانية حصول المرأة على تدريب تعتمد على مدى حرية التنقل، الدخل، واستخدام الوقت.

أصبحت جهود التدريب وبناء القدرات جزءاً مكملاً من جهود المانحين، ولكونها جزءاً مكملاً في التنمية، يُعتقد بأن تنمية القدرات سوف تتيح المزيد من استدامة وملكية الجهود. يقدم المانحون بناء القدرات من خلال معظم برامجهم ومشاريعهم المقدمة للمؤسسات، المنظمات غير الحكومية، المؤسسات الحكومية والأفراد، بينما يمولون أيضاً دورات تدريبية في مواضيع مختلفة للخريجين الجدد، والرياديين، وأولئك الراغبين في تطوير مهاراتهم.

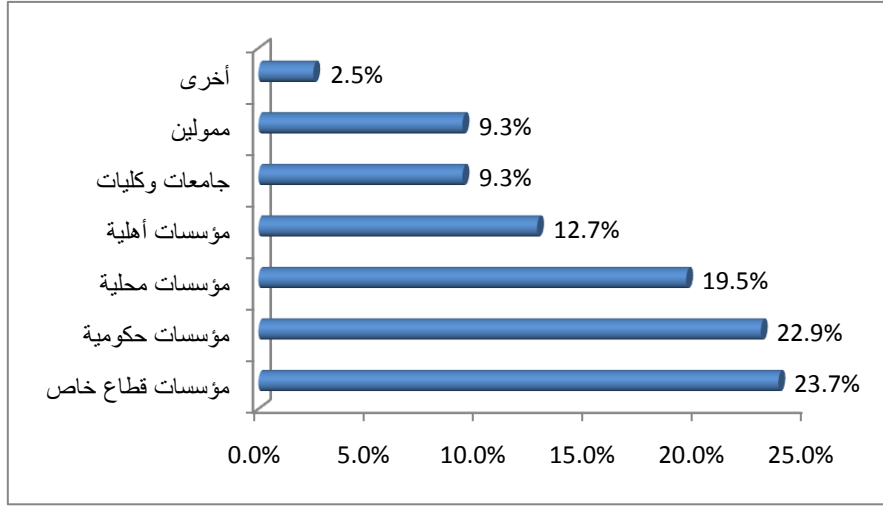
ويبدو أن التدريب أمر بارز ومتوافر بشكل واسع للنساء، حيث حضرت (61.9%) من المشمولات بالبحث نوعاً ما من التدريب منذ حصولهن على آخر درجة علمية، وحوالي الثلث (33.1%) من أولئك يحضرن تدريبات مرة كل ستة أشهر، بينما تستفيد حوالي (25%) منهن من نشاطات تعليمية على الأقل مرة في الشهر.

جدول رقم (5): تكرار الاستفادة من نشاطات تعليمية	
مرة في الشهر	25.0%
مرة كل ستة أشهر	33.1%
مرة في السنة	19.4%
مرة كل سنتين	19.4%
مطلقاً	3.2%

واستخلص البحث أيضاً أنه كلما ارتفع المستوى التعليمي لدى المشاركات زادت احتمالية استمرارها في الاستفادة من التدريب والدورات بعد التخرج، إذ أن (32.5%) فقط ممن حصلن على تعليم أساسي قد تلقين تدريباً إضافياً، مقارنة مع (66.1%) ممن حصلن على تعليم ثانوي، و(17.4%) ممن درسن في كلية متوسطة، و(70.8%) ممن حصلن على تعليم جامعي. وبالنسبة للوضع الوظيفي، فإن النساء المنخرطات بفعالية في سوق الأعمال (بدوام كامل أو جزئي أو يعملن في مشاريعهن الخاصة) هنّ فقط من التحقن بنشاطات تعليمية إضافية (بمعدل 76.2%)، بينما أولئك العاطلات عن العمل حالياً (80%) أو اللواتي يعملن في مشاريع للأسرة بدون أجر (58.8%) لم يحاولن الحصول على تدريب. وبالنسبة للقطاعات المختلفة، فالنساء العاملات في قطاع الخدمات (85%)، وفي الإنتاج (83.3%)، أكثر رغبة في الحصول على تدريبات من النساء العاملات في القطاع الزراعي (60%) وفي التجارة (48%).

أما بخصوص الجهات التي تقدّم الدورات التدريبية، فقد كانت إجابات النساء كما في الشكل أدناه:

شكل رقم (8): الجهات التي تُوفّر نشاطات تعليمية إضافية



بالإضافة لذلك، فقد ذكرت غالبية النساء (54.2%) أنهن لم يتحملن أيّاً من تكاليف مثل هذه التدريبات، وقالت (16.1%) فقط أنهن يدفعن 10-100 شيكل، ويليهن (11.9%) يساهمن بما بين 100-200 شيكل، و(17.8%) يدفعن أكثر من 200 شيكل. وحين فحص هذه الفئات من التكلفة مقابل الجهة التي تقدم التدريب، أمكن ملاحظة الأمور التالية:

➤ **بدون تكلفة:** من بين أولئك اللواتي أشرن إلى عدم تحميلهن أي من الرسوم عند الاستفادة من تدريب، تبين أن هذه التدريبات تكون مقدمة في الغالب من القطاع الحكومي (25%)، يليها المؤسسات المحلية (23.4%)، ثم القطاع الخاص (21.9%)، والمؤسسات الدولية (18.8%).

➤ **تكاليف بين 10-100 شيكل:** يبدو أن نطاق التكلفة هذا هو الأكثر شيوعاً للتدريب الذي تقدمه الجامعات (26.3%)، المانحون (21.1%)، المؤسسات المحلية (21.1%)، والحكومة (21.1%).

➤ **تكاليف بين 100-200 شيكل:** التكلفة ضمن هذا النطاق أكثر شيوعاً للدورات التي توفرها الحكومة (35.7%)، ثم التدريب المقدم من القطاع الخاص (21.4%)، وكذلك الدورات التي توفرها الجامعات (14.3%)، والمؤسسات المحلية (14.3%).

➤ **تكاليف أكثر من 200 شيكل:** التكلفة التي تبدأ من 200 شيكل هي أكثر شيوعاً في القطاع الخاص (52.4%)، ويليه الجامعات (14.3%).

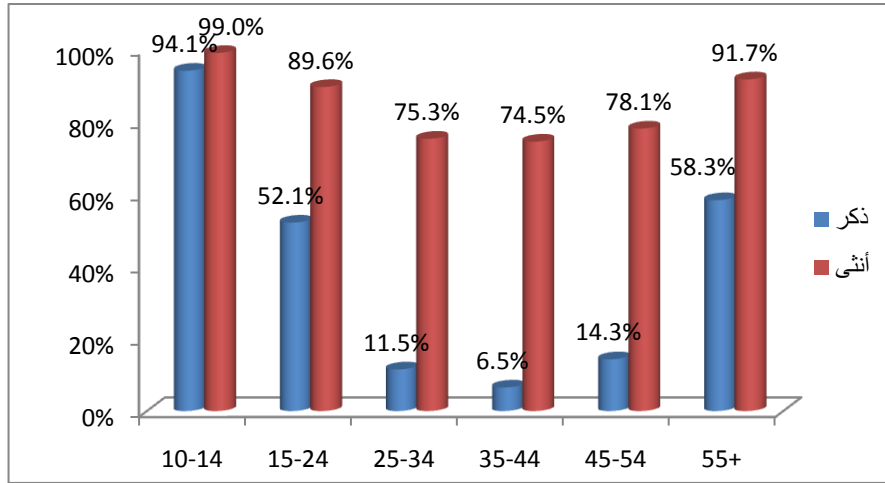
8.5 المؤشر الخامس: العمل¹⁵

إن كون النساء ممكّنات اقتصادياً أو غير ممكّنات يعتمد بشكل كبير على العمل، فإمكانية الوصول إلى سوق العمل الفلسطيني، وإمكانية متساوية للوصول إلى فرص العمل مقابل الرجال، والمساواة في الأجور ووجود بيئة مساعدة للنساء، إلى جانب قوانين العمل، كلها تخدم كشروط مسبقة للتمكين الاقتصادي للمرأة تحت هذا المؤشر.

شهدت أوضاع العمالة تقلبات وفقاً للوضع السياسي والإحتلال العسكري على الأرض، و فقط في السنوات الأخيرة استعادت معدلات العمالة، إلى حدٍ ما، وضعها وعادت إلى مستويات ما قبل الإنتفاضة.

وحسب التقرير السنوي الأخير لمسح قوة العمل، الصادر عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2009)، هناك (43.8%) مشاركون في القوى العاملة حالياً، بينما (56.2%) خارجها لعدة أسباب من بينها العمر، ومسؤوليات الأسرة، والمرض، وتشكل النساء الغالبية من بين أولئك الذين هم خارج قوى العمل في الوقت الحاضر، كما يبيّن الشكل التالي. وكما سيتم مناقشته لاحقاً (تحت بند العمل والتعليم)، فإن السبب الرئيسي في بقاء النساء خارج القوى العاملة هو مسؤوليات المنزل التقليدية.

شكل رقم (9): توزيع سكان الضفة الغربية الذين هم خارج قوة العمل حالياً، حسب الجنس والعمر (نسبة مئوية)

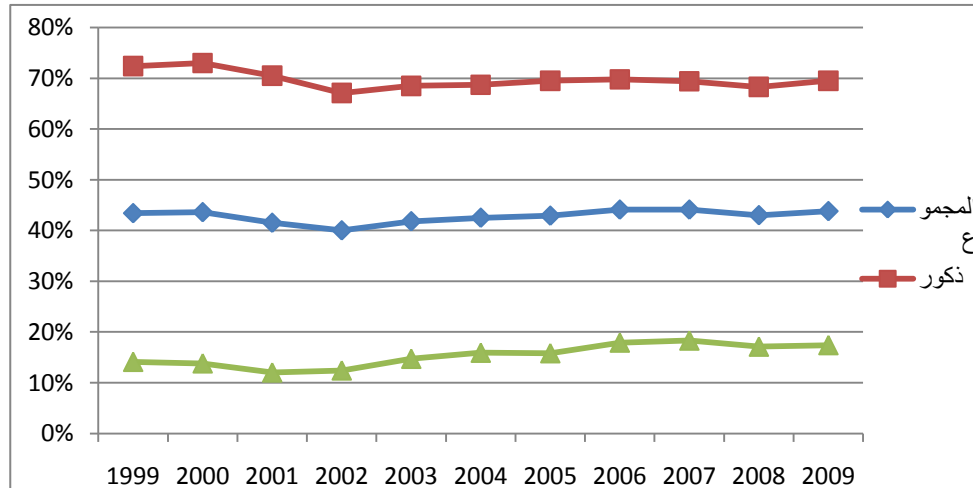


بالإضافة لذلك، فقد بلغت نسبة البطالة في الضفة (17.8%) في العام 2009، وكانت النسبة (17.6%) للذكور و(18.8%) للإناث، كما يُذكر أن البطالة بين النساء في الضفة الغربية مرتفعة بشكل خاص في الفئتين العمريتين 15-24 سنة (26.5%)، و25-34 سنة (23.9%)، بينما هي أقل للنساء في الفئتين العمريتين 35-44 سنة (8.5%)، و45-54 سنة (4.5%). وحسب المحافظات، تُظهر الأرقام الأحدث وجود فروق بسيطة بين المدن في الضفة الغربية من ناحية المشاركة في قوة العمل ومعدلات البطالة بين النساء، حيث تبلغ البطالة بين النساء في بيت لحم (19.5%)، في جنين (19.0%)، والخليل (18.9%) وهي تبدو أعلى بقليل من المعدلات في رام الله (16.3%) ونابلس (12.8%).

¹⁵ تقرير مسح قوة العمل السنوي: 2009. < http://www.pcbs.gov.ps/Portals/_PCBS/Downloads/book1657.pdf >

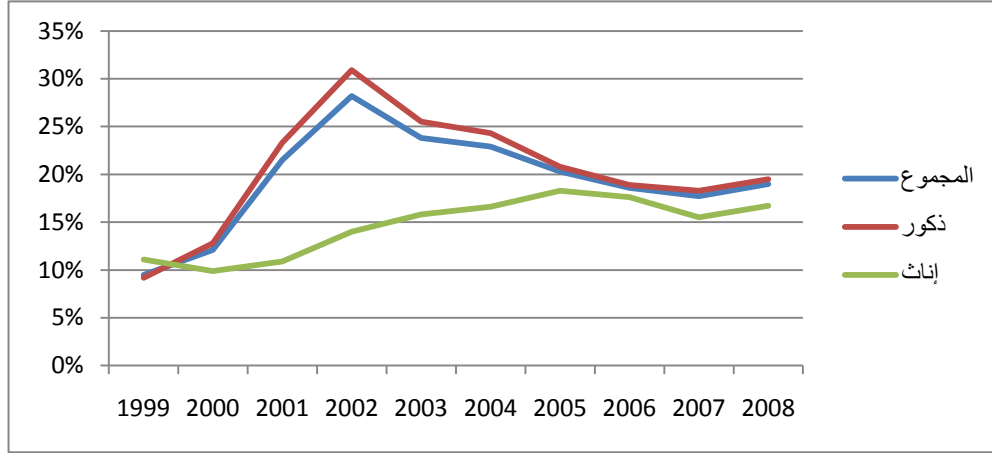
ومن أجل تقييم أفضل للبيئة الحالية، سنبيّن فيما يلي الاتجاهات في المشاركة في قوى العمل والبطالة خلال العشر سنوات الأخيرة، وكما يوضح الشكل في الأسفل، فإن نسبة مشاركة الرجال لم ترجع بعد إلى مستويات ما قبل الانتفاضة (1999: 72.4%، 2009: 69.5%)، بينما تجاوزت نسبة مشاركة النساء في القوى العاملة مستويات ما قبل الانتفاضة بأكثر من 3%، حيث بدأ الارتفاع في أوائل عام 2003 (1999: 14.1%، 2009: 17.4%).

شكل رقم (10): نسبة المشاركة في قوة العمل من سكان الضفة الغربية، حسب الجنس والسنة



ويعتبر هذا دليلاً جيداً لمشاركة متزايدة للنساء في قوة العمل، والذي يمكن أن يُعزى إلى: (أ) بيئة سياسية أكثر استقراراً، (ب) إمكانية أفضل وأكبر للوصول إلى التعليم، (ج) استراتيجيات التكيف التي طورتها النساء لإعالة الأسرة وللمساهمة في دخل الأسرة كاستجابة مباشرة للانتفاضة، و (د) تزايد عدد فرص العمل الجاذبة للنساء للانضمام إلى قوة العمل. إن دراسة لمعدلات البطالة في الضفة الغربية طوال العقد الفائت، تبين أن الزيادة في مشاركة النساء في قوة العمل تزامن أيضاً مع ارتفاع نسب البطالة مع الوقت، كما يمكن الافتراض بأن: (أ) زيادة عدد النساء اللواتي يتلقين تعليماً أعلى، و (ب) زيادة عدد النساء المحتاجات إلى عمل لأسباب/ ضغوط اقتصادية، يؤدي إلى زيادة مباشرة في معدل دخول قوة العمل. وعلى أية حال، فإن سوق العمل لا يسهل بالضرورة هذا النمو عن طريق عرض مزيد من فرص العمل (سواء للرجال أو للنساء)، وبالتالي، يتنافس المزيد من المرشحين على نفس عدد الوظائف، وفي حالات كهذه، تصبح الإعتبارات الثقافية والنمطية هي المهيمنة، وينتج عنها تفضيلاً يُمنح للرجال على النساء.

شكل رقم (11) البطالة بين سكان الضفة الغربية، حسب الجنس والسنة

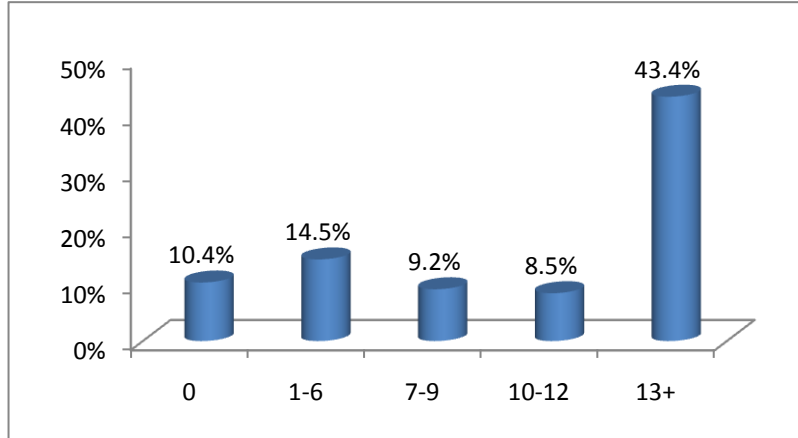


وأخيراً، فقد كشفت الأرقام الحديثة أن النساء يعملن في الغالب في الزراعة (20.5%) والخدمات بنسبة (61.8%)، يليها التعدين والتصنيع (8.9%)، والتجارة والضيافة (7.4%).

8.5.1 العمل والتعليم¹⁶

تشير بيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني إلى أنه كلما زاد عدد سنوات التعليم الذي حصلت عليه المرأة زاد احتمال مشاركتها بفاعلية في قوة العمل.

شكل رقم (12): نسبة مشاركة النساء في قوة العمل، حسب عدد سنوات التعليم

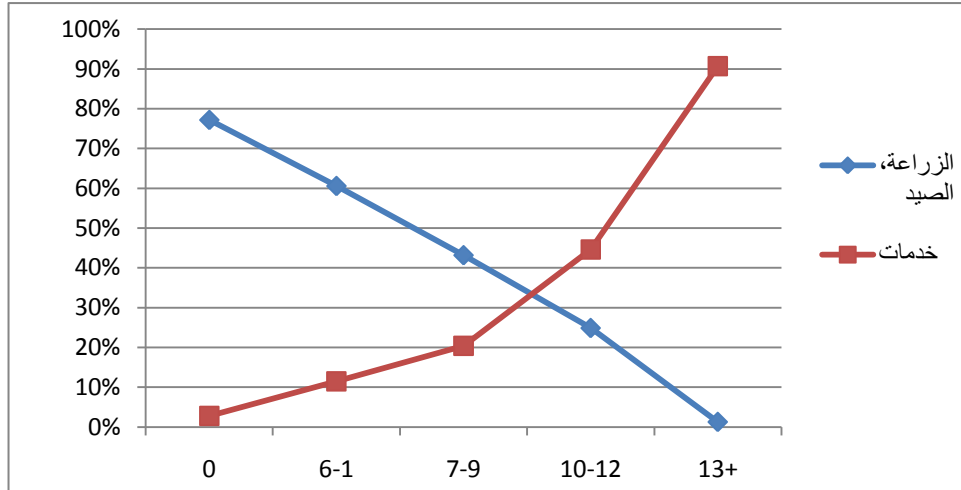


¹⁶ تقرير مسح قوة العمل السنوي: 2009.

<http://www.pcbs.gov.ps/Portals/_PCBS/Downloads/book1657.pdf>

النتائج في الشكل أعلاه هي من الأهمية بمكان، فأولاً، تشير البيانات بوضوح إلى أن النسبة الأكبر من نسبة قوة العمل النسائية في فلسطين تتشكل من النساء الحاصلات على 13 سنة تعليم فأكثر، مع ذلك فهناك أيضاً اتجاه يشير إلى أنه كلما انخفض مستوى التحصيل العلمي للمرأة، يزداد احتمال انخراطها في نشاطات اقتصادية، ومن الملاحظ أن هذا الأمر على علاقة مباشرة مع القطاعات التي تنشط فيها النساء أكثر، إذ كلما انخفض مستوى تعليم المرأة زاد احتمال عملها في قطاع الزراعة، الأمر الذي يعطي إشارة حول نوع مكان السكن، أي القرية.

شكل رقم (13): نسبة مشاركة النساء في قطاعي الزراعة والخدمات، حسب عدد سنوات التعليم



بالإضافة لذلك، فإن (82.6%) من النساء يتواجدن حالياً خارج قوة العمل الفلسطينية، حيث تشكل إدارة شؤون المنزل العامل الدافع، وعند فحص مستوى التعليم و"تدبير شؤون المنزل" كسبب لعدم المشاركة، يمكن ملاحظة أنه كلما ارتفع مستوى التعليم قلت احتمالية أن يكون السبب هو تدبير المنزل، بل هو في الواقع الدراسة.

أما فيما يتعلق بالبطالة، فالنقاش أعلاه يمكن أن يزودنا بفهم جيد حول التالي: كلما ارتفع مستوى التعليم (10 سنوات فأكثر) زاد احتمال البطالة مقارنة مع مستويات التعليم الأقل (0-9 سنوات)، ومرة أخرى، يمكن أن يفسر هذا، بحقيقة أن عدداً أكبر من النساء اللواتي يحملن درجات علمية أعلى يشاركن في قوة العمل مما يجعلهن أكثر عرضة للبطالة، وأيضاً، فإن ذلك النوع من النساء يبحثن في العادة عن وظائف أكثر تأهيلاً وذات مردود جيد، الأمر الذي: (أ) لا يقوم الاقتصاد بتوفيره دائماً، و (ب) لا يوفره الاقتصاد، بالضرورة، للنساء.

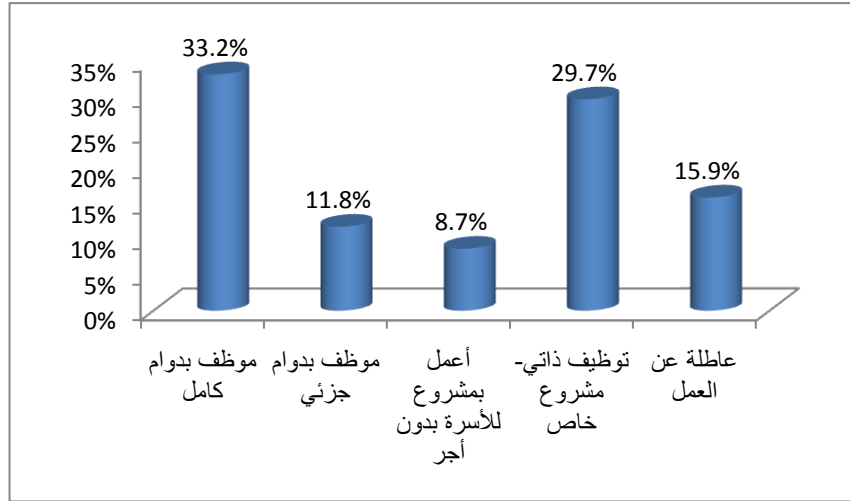
8.5.2 التوظيف وقانون العمل

يدعم قانون العمل الفلسطيني حقوق المرأة في التوظيف والمساواة في المعاملة، حيث تتمتع المرأة بحرية تملك وتأسيس مشاريع، ويمكنها - من ناحية قانونية - دخول أي مهنة تتوق إليها. وبناءً عليه، فإن التقاليد والقيم الثقافية، والتي هي أدنى مرتبة من قانون العمل الفلسطيني، تصبح عائقاً أمام مشاركة المرأة.

ومع ذلك، كما أظهر النقاش سابقاً، فلا تزال مشاركة المرأة أقل بكثير من مشاركة الرجل. ومقارنة مع دول المنطقة، فإن نسبة مشاركة المرأة في فلسطين حالياً (17.4%) تأتي متدنية كثيراً عن النسبة المتوسطة لمنطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا وهي (26%)¹⁷. وبالتالي، وبالرغم من وجود القوانين الداعمة، إلا أن مشاركة النساء في قوة العمل وإمكانيات ودلالات التنمية والنمو الإقتصادي ما زالت لا تلقى الإهتمام الكافي من جانب الحكومة، المانحين والمؤسسات الدولية.

وكما يوضح الشكل أدناه، كانت معظم النساء اللواتي شملهن البحث يعملن بدوام كامل (33.8%) أو يشتغلن ذاتياً (29.7%).

شكل رقم (14): الوضع الوظيفي



وفقط (15.9%) ذكرن أنهم لا يعملن، وبالنسبة للتوزيع حسب المحافظات، فإن الغالبية من النساء المشاركات من بيت لحم (47.6%) عاطلات عن العمل في الوقت الحالي، أو يعملن بدوام كامل (33.3%)، أما بالنسبة للخليل، جنين ونابلس فقد احتل التشغيل الذاتي المرتبة الأعلى حيث كانت النسب في الخليل (39.6%)، ثم جنين (37.5%) ونابلس (32.5%)، ويأتي في الدرجة الثانية العمل بدوام كامل بمعدل (31%) لهذه المحافظات الثلاث. وبالنسبة لرام الله، تعمل غالبية المشاركات (47.1%) بوظيفة كاملة، وحوالي الربع (23.5%) يعملن بوظيفة جزئية. كما بينت إجابات المشاركات من التجمعات السكنية المختلفة معلومات جديدة بالإنتباه، حيث كان التشغيل الذاتي أعلى بين النساء من المدن (50%)، يليها (26.1%) في القرى، ثم (21.2%) في مخيمات اللاجئين. وكانت النسب الأعلى بخصوص كل من العمل بدوام كامل (42.1%) والبطالة (31.6%) لدى النساء القاطنات في مخيمات اللاجئين، بينما غلب على النساء القرويات العمل بدوام كامل (35.2%) أو بدوام جزئي (15.5%).

واستطلع المسح أيضاً عدد الموظفين الذين تشرف عليهم النساء في أعمالهن، حيث كانت (42%) يشرفن على 1-2 موظفاً، و(12%) يشرفن على 3 موظفين، وفقط (10%) يشرفن على 4-30 موظفاً، ولوحظ بأن (36%) من النساء لا يشرفن على أي موظف حالياً. وبخصوص النوع الاجتماعي، يغلب أن تشرف النساء على موظفات إناث وليس على موظفين ذكور، كما هو مبين في الجدول المقارن التالي:

¹⁷ "مجموعة البنك الدولي - نساء الشرق الأوسط وشمال إفريقيا في قوة العمل". آذار 2010.
<<http://www.allbusiness.com/population-demographics/demographic-trends/14094636-1.html>>

جدول رقم (6): مقارنة الموظفين الذكور والإناث العاملين تحت إشراف النساء المشمولات بالبحث		
عدد الموظفين تحت الإشراف	ذكور	إناث
0	74.0%	45.1%
1	22.0%	11.8%
2	2.0%	23.5%
3	–	9.8%
4	–	2.0%
5	–	3.9%
10	–	2.0%
12	–	2.0%
18	2.0%	–
المجموع	100%	100%

كما قالت أكثر من نصف النساء المستطلعات، وبالتحديد (61.3)، أنهن اخترن بأنفسهن المهنة التي يعملن فيها، مما يتضمن امتلاكهن لقرار العمل، أما أسباب عدم استطاعة النساء، في بعض الأحيان، اختيار مهنتهن الخاصة فهي اعتبار بعض الأعمال "غير مقبولة اجتماعياً"¹⁸، وخصوصاً لنساء غير متزوجات.

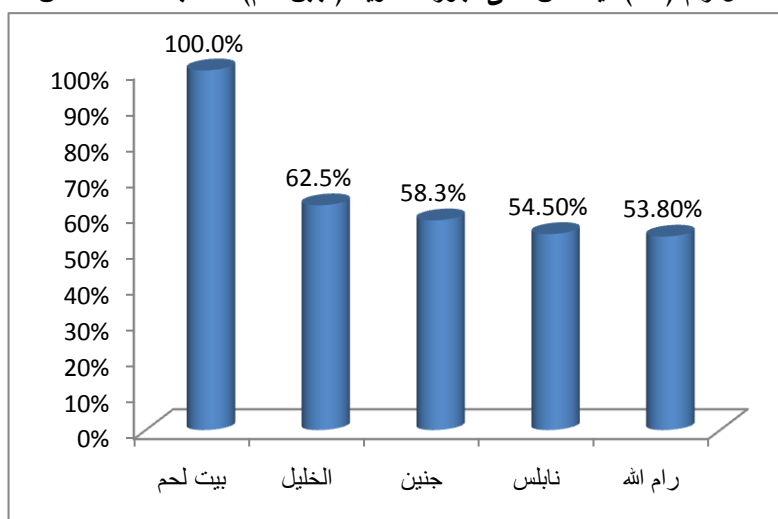
يقدم الجدول التالي بيانات من الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني تؤكد الفجوة في الأجور في سوق العمل الفلسطيني، ورغم وجود شريحة كبيرة من النساء تعمل في الزراعة، إلا أنه لا تتوفر أية بيانات رسمية حول الأجور، وقد يكون هذا لسببين: أن معظم النساء العاملات في الزراعة هنّ عاملات بدون أجر (عمل مع العائلة)، أو أنهن لا زلن غير مرئيات بالنسبة للإقتصاد وبالتالي للبحث، ومع ذلك، تشير البيانات حول القطاعات الأخرى إلى أن النساء بشكل عام يحصلن على أجور أقل مقارنة بالرجال.

¹⁸ "نقاط التفتيش والحواجز: البحث عن سبل العيش في الضفة الغربية وغزة، أبعاد الانهيار الاقتصادي المتعلقة بالنوع الاجتماعي". البنك الدولي، شباط 2010، أو <<http://siteresources.worldbank.org/INTWESTBANKGAZA/Resources/GenderStudy-EnglishFeb2010.pdf>>

جدول رقم (7): الأجر اليومي المتوسط للرجال والنساء، حسب القطاع (كما هو متوفر)		
رجال	نساء	
50.0%	غير متوفر	الزراعة
69.2%	38.5%	التعدين، الحاجر والتصنيع
70.0%	غير متوفر	الإتشاءات
57.7%	38.5%	التجارة والضيافة
76.9%	78.1%	المواصلات، التخزين والاتصالات
84.6%	76.9%	الخدمات وغيرها

بالرغم من وجود فجوة واضحة في الأجور، فإن (61.2%) من النساء يعتقدن أنهن يحصلن على نفس الأجور التي يتلقاها الرجال في نفس الوظائف، كما ذكرت (49.1%) بأنهن وجدن عملاً أو باشرن مشروعاتهن الخاص بالإعتماد على أنفسهن فقط. وبالنسبة للتوزيع المناطقي، وجدت الدراسة أن النساء من بيت لحم على وجه الخصوص يعتقدن بأنهن يحصلن على أجور مساوية للرجال كما يظهر في الشكل أدناه، وكذلك فإن النساء القاطنات في القرى (65.9%)، وفي مخيمات اللاجئين (72.7%) أشرن إلى حصولهن على نفس أجر الرجال في نفس الوظائف، ولكن النساء المشاركات من المدن لم يوافقن على هذا حيث تعتقد (65%) منهن بعدم تلقيهن أجوراً مساوية لأجور الرجال.

شكل رقم (15): يحصلن على أجور مساوية (أجبن نعم)، حسب منطقة السكن



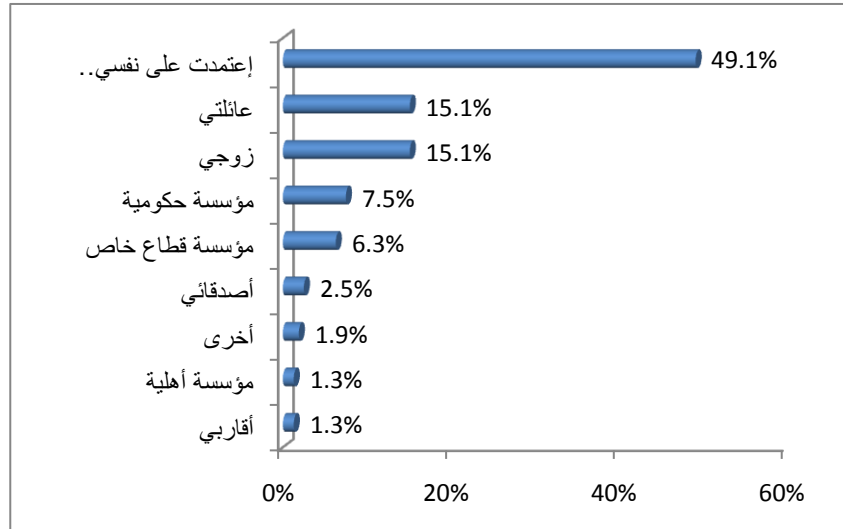
وقد أعطيت النساء المشاركات الفرصة لتوضيح ما يعتقدن أنه السبب في حصول الرجال على أجور أعلى من النساء في نفس الوظائف، وبينما عزت الكثير منهن الفجوة في الأجور إلى عدم المساواة الدائمة في سوق العمل والمجتمع ككل، رأيت أخريات أن الافتقار إلى تعليم النساء هو المسؤول عن الفجوة في الأجور.

ومن بين أولئك المشتغلات ذاتياً، أشارت (35.7%) إلى أنهن يعملن في قطاع الخدمات، يليهن (23.3%) ينشطن في التجارة، و(22.3%) يعملن في الزراعة. وحين سئل عن الدافع وراء إنشاء مشروعاتهن الخاص، قدّمَ الأسباب التالية:

- لم أتمكن من إيجاد عمل (5.4%)
- لكي أمارس مهنة أطمح إليها (21.5%)
- لكي أعزز دخلي الشخصي (21.5%)
- لكي أحقق دخلاً إضافياً لعائلتي (24.7%)
- لكي أوفر دخلاً أساسياً لعائلتي (23.7%)
- غير ذلك (3.2%)

كما تفحص البحث نوع المساعدة التي حصلت عليها النساء خلال بحثهن عن عمل أو خلال إنشاء مشروعاتهن الخاص.

شكل رقم (16): نوع الدعم الذي حصلن عليه خلال البحث عن عمل/ إنشاء مشروع



8.6 المؤشر السادس: صنع القرار والقيادة

يستكشف هذا المؤشر قوة صنع القرار التي تمتلكها المرأة فيما يتعلق بدخلها، وعائلتها، والمجتمع. وينبغي أن لا يُنظر إلى هذا المؤشر فيما يتصل بالقيم التقليدية والثقافية فقط، بل أيضاً بالتعليم ومجموعات القوانين السارية التي تشجع أو تثبط المشاركة الفاعلة، وخصوصاً على المستوى المجتمعي/ السياسي.

المواقع القيادية:

حيث تزداد أكثر فأكثر أعداد النساء اللواتي يتمتعن بإمكانية الوصول إلى التعليم وبمناقضته، وتزداد مشاركة النساء في قوة العمل، تبدأ تدريجياً رؤية مزيد من النساء في مواقع قيادة وصنع قرار، ورغم أن فجوة كبيرة بين الجنسين تظل قائمة، فيما يخص كل من الأجور وتمثيل النساء في المواقع الإدارية والسياسية المتقدمة، فإن الجدول التالي يعطي دلالة على زخم أخذ بالحدوث:

جدول رقم (8): النساء في مراكز قيادية في القطاع العام					
الضفة الغربية			المناطق الفلسطينية		
كلاهما	أنثى	ذكر	كلاهما	أنثى	ذكر
24	2	22	30	2	28
57	2	55	92	4	88
53	9	44	101	13	88
367	42	325	598	62	536
2,819	528	2,291	5,251	971	4,280
13,201	4,313	8,888	41,267	12,883	28,384
45	5	40	760	186	574
16,566	4,901	11,665	48,099	14,121	33,978
المجموع					

وقد شهد القطاع العام تطبيق نظام حصة نسائية (نظام الكوتا) العام لتشجيع مشاركة النساء، حيث ينبغي وجود تمثيل للنساء بحد أدنى (20%) في المؤسسات، مثل المجلس التشريعي الفلسطيني والمجالس المحلية. ويلاحظ أن الانتخابات الأخيرة للمجلس التشريعي (2004-2005) أنتجت (12.9%) للنساء، بينما كان معدل تمثيل النساء في المجالس المحلية (22.1%).

وعلى نحو مماثل، يقل احتمال تمثيل النساء في القطاعات القانونية، فحوالي (20.7%) من المحامين هنّ من النساء وعددهن 210 محاميات، مقابل 1013 محامياً، كما يلاحظ أن عدداً أقل من النساء يعملن حالياً في منصب وكيل نيابة في الضفة الغربية، وتحديداً 5 نساء (11.4%)، مقابل 44 وكيل نيابة من الرجال، كما أن تمثيل النساء في مناصب القضاة أقل حتى من ذلك حيث تبلغ (7%) فقط، في الضفة الغربية. وعلى الأرجح، فإن هذا العدد القليل من القاضيات النساء ينشأ عن حقيقة أن هذه المهنة لا تتطلب فقط تعليماً واسعاً وخبرات عملية شاملة، بل أيضاً تُعتبر مهنة يهيمن عليها الرجال تقليدياً بسبب مستوى قوة صنع القرار.

الدخل والأموال المالية:

يحاول هذا المؤشر تقييم مستوى تحكم المرأة بدخلها، وبينما تتزايد مشاركة النساء في سوق العمل الفلسطيني بإضطراد، يبقى مدى تحكم المرأة في دخلها وإنفاقها موضع تساؤل.

سُئلت النساء المشاركات ممن يعملن حالياً فيما إذا كنّ يعتقدن بأنهن يتحكمن في دخلهن، فأجابت الأغلبية (84.8%) بأنهن يتمتعن بسيطرة كاملة على دخلهن، كما دعم هذا (68.9%) من النساء اللواتي ذكرن بأنهن يقررن في المسائل المالية المتعلقة بهن وبأعمالهن بدون أي تدخل خارجي. وعلى النقيض، ورغم أن النساء رسمن صورة استقلالية كبيرة لأنفسهن من خلال إجابات السؤالين السابقين، فعندما سُئلن إن كان للعائلة (الأهل، الأب، الزوج) أي تدخل بشأن دخلهن، أشار عدد أقل بكثير من النساء

أنهن يتمتعن باستقلالية ذاتية (45.7%)، وقالت (54.3%) أنهن لا يملكن استقلالية ذاتية. يمكن تفسير هذا التناقض الواضح بأن الكثير من النساء يتشاورن مع أزواجهن/ آبائهن بخصوص المشتريات وطرق صرف الدخل، الأمر الذي يمكن اعتباره تدخلاً، ولكن هناك الكثير من النساء اللواتي يتخذن القرار النهائي باستقلالية.

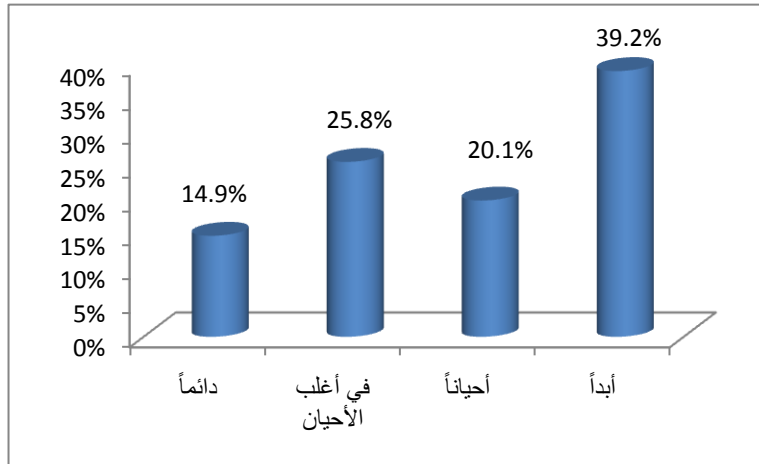
أما بالنسبة لصنع القرار بما يتعلق بالأمور المالية في البيت، أشارت (75.8%) إلى وجود مشاركة فاعلية في صنع القرار (أجبن دائماً وفي أغلب الأحيان)، و(14.4%) فقط من النساء قلن أنهن أحياناً ما يشاركن في اتخاذ القرار. بينما رأت (64.7%) من النساء المتزوجات أن دورهن في صنع القرار في البيت متساوٍ مع دور أزواجهن.

العائلة:

وفيما يخص اتخاذ القرار في البيت في شؤون متعلقة بالعائلة، ذكرت أكثر من ثلاثة أرباع المشاركات (76.8%) بأنهن (دائماً - أغلب الأحيان) يشاركن، وبشكل خاص كانت النساء من جنين (90.6%)، الخليل (82.8%)، ونابلس (80%) أكثر مشاركة (دائماً وفي أغلب الأحيان) في قرارات تتعلق بالعائلة، مقارنة مع النساء من بيت لحم (54.5%)، و رام الله (61.8%)، حيث يشاركن في صنع القرار بشكل أقل.

كما أن هناك حوالي (40.7%) من النساء يتخذن قرارات بصورة عامة (دائماً - أغلب الأحيان) بشأن الأسرة بشكل مستقل عن الزوج، بينما أشارت (39.2%) إلى أنهن لا يتخذن القرار أبداً بدون التشاور مع الأب أو الزوج.

شكل رقم (17): الاستقلالية عن الزوج/ الأب في صنع القرار



وعند النظر إلى مختلف المناطق يتضح أن النساء من جنين خصوصاً أقل احتمالاً (أبداً) لاتخاذ القرار بشكل مستقل، بينما يظهر أن النساء من الخليل، بيت لحم، ونابلس يتخذن القرارات باستقلالية بدرجة أكبر (دائماً - في أغلب الأحيان).

جدول رقم (9): لاستقلالية في صنع القرار، حسب المحافظة			
	دائماً - في أغلب الأحيان	أحياناً	أبداً
بيت لحم	42.80%	23.80%	33.30%
الخليل	55.70%	17.10%	27.10%
جنين	15.60%	21.90%	62.50%
نابلس	39.50%	18.40%	42.10%
رام الله	33.40%	24.20%	42.40%

المشاركة المجتمعية:

ذكرت (21.7%) فقط من المشمولات بالبحث أنهن عضوات في مجالس محلية أو مؤسسات مجتمعية من هذا القبيل، والبقية (78.3%) لسن عضوات في أية مؤسسة. ويُلاحظ بأن النساء اللواتي يعملن بدوام كامل (27.3%) أو من يعملن بوظيفة جزئية (34.8%) ومن يشتغلن ذاتياً (22.4%) تزداد احتمالية العضوية في المؤسسات المجتمعية بينهن مقارنة مع النساء غير مدفوعات الأجر في العمل العائلي (5.9%) والنساء العاطلات عن العمل حالياً (10%). وتماشياً مع ما سبق، فإن (45.2%) لم يحدث أبداً أن شاركن في صنع القرار على مستوى المجتمع، بينما أشارت (33.7%) بأنهن يشاركن أحياناً، و فقط (17.1%) يشاركن في أغلب الأحيان، في صنع القرارات المجتمعية.

علاوة على ذلك، يبدو أن المشاركة في الأحداث المجتمعية أمر غير بارز بين النساء الفلسطينيات، فقد ذكرت (36.9%) بأنه لم يسبق لهن المشاركة، بينما (30.8%) يشاركن أحياناً، و (23.2%) يشاركن في أغلب الأحيان. ومن بين أولئك النساء اللواتي يشاركن بشكل منتظم في النشاطات المجتمعية، تشارك (33.3%) في العادة مرة في الشهر، و (28.6%) يشاركن مرة كل ستة شهور، و (23.8%) يشاركن بمعدل مرة في السنة.

8.7 المؤشر السابع: الجوانب الشخصية والذاتية (تقدير الذات)

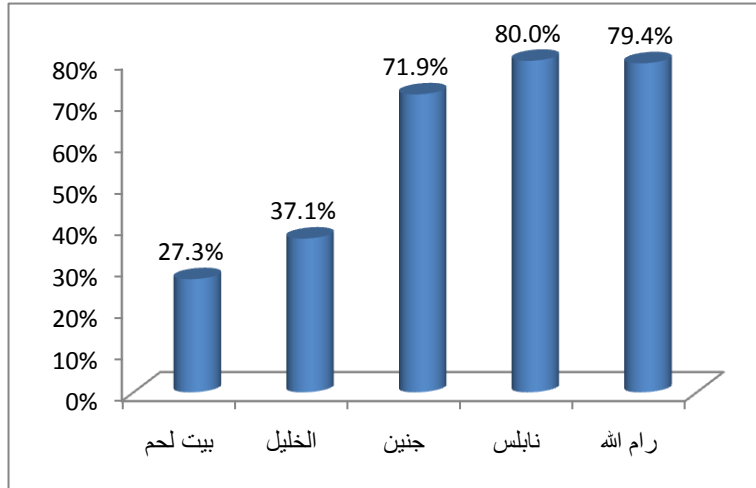
يتخذ التمكين الإقتصادي للمرأة موقع المتلازم مع التصور الذي تحمله المرأة عن ذاتها. وفي السياق العام في فلسطين، يُعتبر أمراً مهماً أن القيم التقليدية والثقافية لا تشجع، بالضرورة، المرأة لتصبح قوية، وثقة من نفسها، ومشاركة مستقلة في المجتمع، بل على العكس من ذلك، إذ أن الاعتماد على العائلة، وخصوصاً على الأب والزوج، يؤثر أحياناً سلباً على تنمية تقدير الذات لدى المرأة. ومع ذلك، فقد وصفت العديد من النساء (40.7%) أنفسهن بالاستقلالية، و ذكرت (25.6%) أنهن يتمتعن بالثقة بالنفس، بينما رأت (23.6%) أنفسهن معتمدات على أزواجهن، و (7.5%) ذكرن أنهن يعتمدن على عائلاتهن.

8.8 المؤشر الثامن: الوضع القانوني والحقوق

تشكل البيئة القانونية عاملاً أساسياً لتمكين المرأة اقتصادياً في كافة أنحاء العالم، إذ بدون وجود بُنيات وقوانين ملائمة، تشجع وتمكّن المرأة من النمو اجتماعياً واقتصادياً، فإن الفرص التي ستتاح للمرأة لن تكون إلا محدودة. وتتأثر معظم المؤشرات الأخرى بما فيها التعليم، التوظيف، صنع القرار (على مستوى المجتمع والعائلة)، القيادة، وحرية الحركة بوجود أو غياب قوانين قوية وداعمة للمرأة، وبالتحديد قوانين العقوبات والأحوال الشخصية والعمل.

وبشكل لافت، فإن (43%) من النساء المشاركات يعتقدن بأن النساء يتمتعن بوضع قانوني مماثل لما يتمتع به الرجال، بينما عارضت ذلك (57%) منهن. وقد أظهرت عمليات مقارنة للبيانات الكمية نتائج مثيرة للإهتمام فيما يتعلق بآراء النساء عن المساواة في الوضع القانوني، وكما تبين الأرقام في الشكل أدناه، فإن غالبية النساء من جنين، نابلس، ورام الله لا يعتقدن بوجود مساواة في الوضع القانوني أمام القانون، وعلى العكس من ذلك، فإن النساء من بيت لحم (72.7%)، ومن الخليل (62.9%) كنّ أكثر إيجابية بدرجة كبيرة، معتبرات وضعهن القانوني مساوٍ للوضع القانوني للرجال.

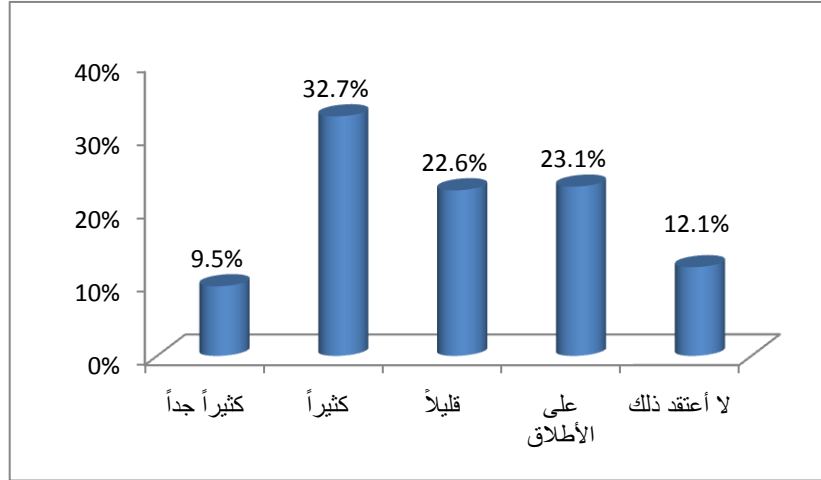
شكل رقم (18): المساواة في الوضع القانوني بين الرجل والمرأة، حسب المحافظة



أما بالنسبة للنتائج حسب نوع التجمع السكاني، فقد ذكر عدد أكبر بقليل من النساء من القرى (45.1%) والنساء من مخيمات اللاجئين (47.1%) أنهن يتمتعن بوضع قانوني مساوٍ لوضع الرجل، أما النساء من المدن الرئيسية، فقد وافقت (32.4%) منهن فقط على ذلك، ويمكن تفسير هذا بافتراض أن النساء في المدن أكثر عُرضة للقوانين والأنظمة ولوضعها موضع التنفيذ، وبالتالي، فإن اللامساواة المستمرة تصبح أكثر وضوحاً للنساء اللواتي يعشن في المدن منها بالنسبة لأولئك في القرى والمخيمات.

بالإضافة لذلك، استطلع المسح فيما إذا كانت البيئة الحالية في الضفة الغربية مشجعة للنساء، خصوصاً في موضوع التمكين الإقتصادي للمرأة، وكما يبين الشكل التالي، تصف (32.7%) من النساء المشاركات البيئة بالمشجعة والإيجابية فعلاً، بينما تعتقد (23.1%) فقط أن البيئة لا تدعم التقدم الإقتصادي للمرأة.

شكل رقم (19): آراء النساء المشاركات حول وجود بيئة مشجعة في الضفة الغربية لتمكين النساء اقتصادياً



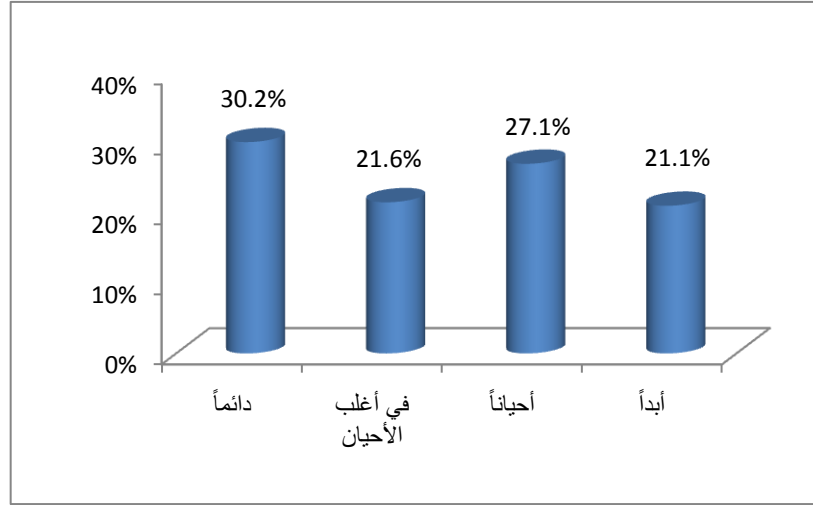
وكانت المؤسسات التي تديرها نساء أكثر إيجابية إزاء الموضوع، حيث يرى أكثر من نصف عدد ممثلي المؤسسات المشمولة بالبحث (53.8%) أن البيئة مشجعة (كثيراً)، وفقط (18.7%) يرون القليل من التشجيع متوفر، بينما أشار (18.7%) آخرون إلى أنهم حياديون بهذا الخصوص. ويُلاحظ بأن (70.4%) من النساء المشاركات، و(79.1%) من ممثلي المؤسسات النسوية ليسوا على اطلاع على أية إستراتيجيات أو سياسات حكومية بهذا الشأن، يجري تنفيذها أو مناقشتها حالياً في فلسطين.

8.9 المؤشر التاسع: حرية الحركة

تعتبر حرية تنقل النساء عاملاً حاسماً في عملية التمكين الإقتصادي لهنّ، ولأنّها ترتبط مباشرة بمقدرتهن على تحصيل درجات علمية، ودخول سوق العمل، والاستفادة من فرص عمل في أماكن أخرى، على سبيل المثال في المدن الأكبر، تصبح حرية الحركة مفهوماً هاماً ينبغي أخذه في الاعتبار عند مناقشة التمكين الاقتصادي للمرأة. وتتأثر حرية الحركة إلى حد كبير ليس فقط بالقيم التقليدية للثقافة العربية، بل أيضاً بالاحتلال العسكري الإسرائيلي المتواصل على الأرض.

وكما يبين الشكل أدناه، فقد ذكرت أغلبية (51.8%) من النساء بأنهن لا يواجهن أي قيود على التنقل بحرية في المدينة أو القرية التي يسكنها، بينما أشارت (21.1%) بأنهن يحتجن دائماً إلى مرافق ذكر إلى جانبهن.

شكل رقم (20): القدرة على التنقل بحرية في أنحاء المدينة/ القرية بدون مرافق ذكر



ومن اللافت، وفي ضوء ما تقدم، أن المسح يُظهر أن النساء الحاصلات على تعليم أساسي هن الأقل احتمالية للتمتع بحرية الحركة (الإجابة أبداً: 41.5%)، ويليهن النساء الحاصلات على التعليم الثانوي (الإجابة أحياناً: 37.5%). وفي المقابل، فإن النساء حواملات شهادات الكليات المتوسطة (46.4%) والشهادات الجامعية (34.7%) أشرن إلى أنهن يتمتعن دائماً بحرية الحركة داخل مدنها وقراهن. وملاحظة أخرى يمكن الإشارة إليها هي العلاقة الواضحة بين الوضع الوظيفي وحرية الحركة، حيث النساء اللواتي يعملن بدون أجر مع العائلة (52.9%) أو العاطلات عن العمل حالياً (45.2%) يواجهن قيوداً على الحركة أكثر بكثير مقارنة مع النساء اللواتي يعملن بدوام كامل أو جزئي أو يشتغلن ذاتياً، كما يظهر في الجدول أدناه.

جدول رقم (10): القدرة على التنقل بحرية داخل المدينة/ القرية، حسب الوضع الوظيفي				
أبداً	أحياناً	في أغلب الأحيان	دائماً	
15.20%	21.20%	33.30%	30.30%	موظفة بدوام كامل
13.00%	30.40%	13.00%	43.50%	موظفة بدوام جزئي
52.90%	35.30%	11.80%	-	تعمل مع العائلة بدون أجر
10.30%	29.30%	20.70%	39.70%	تشغيل ذاتي/ مشروع خاص
45.20%	29.00%	9.70%	16.10%	عاطلة عن العمل

من ناحية ثانية، فإن السفر إلى مدن أو بلدات أخرى يصبح أكثر صعوبة، حيث أشارت (52.8%) من النساء إلى أنهن لم يسافرن مطلقاً إلى مدن أخرى في الضفة الغربية بدون طلب إذن من الوالدين أو الزوج قبل السفر، بينما أجابت (21.1%) بأنهن يفعلن ذلك أحياناً فقط، و فقط أقل من الربع بقليل (26.1%) بشكل عام يسافرن داخل الضفة الغربية دون طلب الإذن (دائماً - في أغلب الأحيان). أما السفر إلى دول أخرى فهو يتطلب دائماً إذن العائلة أو الزوج، وفقاً لإجابات (81.9%) من النساء.

8.10 المؤشر العاشر: استخدام الوقت

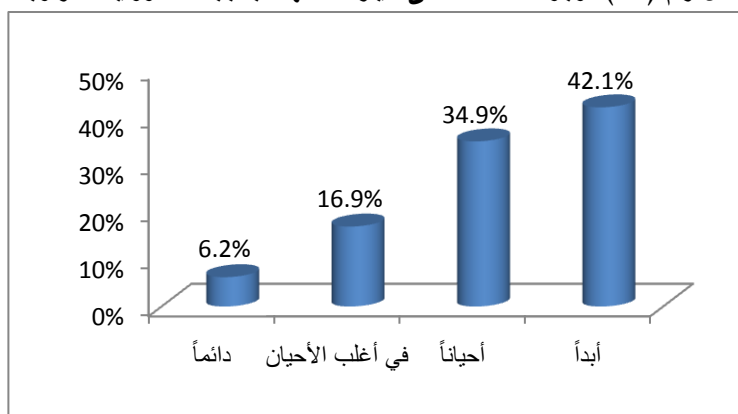
يبحث هذا المؤشر في الكيفية التي توفق بواسطتها المرأة بين المهمات والمسؤوليات التقليدية كإبنة وزوجة، مع أدوار أكثر حداثة، وتحديد دورها كطالبة، موظفة، وربما حتى قيادية.

توصل البحث إلى أن (72.6%) من النساء ينجحن في الموازنة بين مسؤوليات المنزل والعمل، وأشارت (24.4%) من النساء أنهن أحياناً يواجهن صعوبات. وبالنسبة للمحافظات في الضفة الغربية، فإن (68.2%) من النساء في بيت لحم، و(64.1%) من النساء في نابلس أبدين ثقة أكبر بقدرتهن على التوفيق بين البيت والعمل. وفي المقابل، فإن معظم النساء من الخليل (40%) ومن رام الله (50%) وصفن أنفسهن بأنهن ناجحات "في أغلب الأحيان" في تحقيق توازن، بينما أشارت (37.5%) من النساء في جنين [وكذلك (37.1%) من النساء في الخليل أيضاً] بأنهن أحياناً يبذلن جهداً كبيراً لأجل ذلك. بالإضافة لذلك، توصل المسح إلى أن للمستوى التعليمي تأثير مباشر في تقدير المرأة لذاتها في مواجهة المسؤوليات المزدوجة، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (11): التوفيق بين مسؤوليات البيت والوظيفة، حسب مستوى التعليم				
أبداً	أحياناً	في أغلب الأحيان	دائماً	
2.50%	30.00%	37.50%	30.00%	تعليم أساسي
3.60%	25.00%	39.30%	32.10%	تعليم ثانوي
10.70%	17.90%	17.90%	53.60%	دبلوم (كلية متوسطة)
	21.10%	36.60%	42.30%	تعليم جامعي

بينما ترى (53.6%) ممن يحملن شهادات الدبلوم المتوسط، و(42.3%) من أولئك اللواتي تحملن الدرجات الجامعية، أنفسهن في أغلب الأحيان قادرات على الوصول إلى التوفيق بين المسؤوليات في البيت وفي العمل، كانت النساء ممن حصلن على تعليم أساسي أو ثانوي فقط أكثر ميلاً للإجابة بـ "في أغلب الأحيان" أو "أحياناً". إضافة إلى ذلك، فقد أكدت حوالي النصف (42.1%) من المشاركات بأن "المسؤولية المزدوجة" لم تحدّ أبداً من خياراتهن الوظيفية، بينما تعتقد (34.9%) منهن إلى أنها تحدّ من خياراتهن أحياناً.

شكل رقم (21): وجود محدّدات على خيارات المهنة بسبب المسؤولية المزدوجة

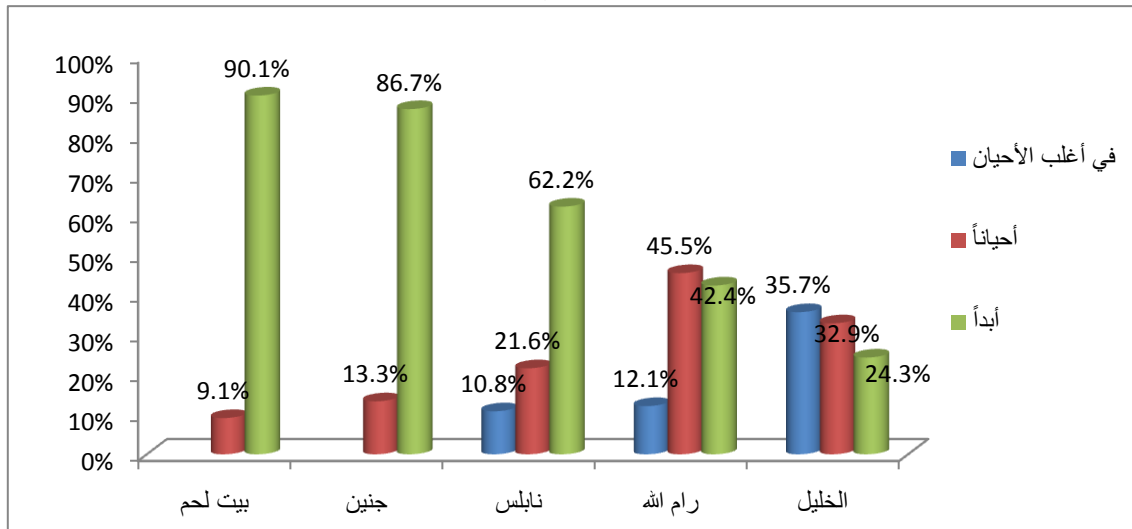


كما يدعم الملاحظات المذكورة أعلاه إجابات النساء المشاركات بأنهنّ (45%) لم يكنّ مضطرات أبداً لترك العمل أو لعدم حضور تدريب بسبب "ازدواج المسؤولية"، أو أنهن فعّلت ذلك أحياناً (31.4%)، بينما قالت (23.6%) أن هذا يحصل دائماً أو في أغلب الأحيان. وعند النظر إلى النتائج في المناطق المختلفة في الضفة الغربية، فإن نسبة أكبر من النساء من بيت لحم (95.5%) ومن نابلس (61.1%) أشرن إلى أنهن لم يضطرن أبداً للتخلي عن عمل أو تدريب بسبب المسؤوليات في البيت وفي العمل، بينما تبين أن نسبة أعلى من النساء في كل من الخليل، جنين، ورام الله كنّ قد تخلين أحياناً عن عمل أو تدريب في السابق. ويبدو أيضاً أن هناك تأثير لنوع مكان السكن بهذا الخصوص، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (12): التخلي عن العمل/ التدريب بسبب المسؤولية المزدوجة، حسب نوع مكان السكن				
	دائماً	في أغلب الأحيان	أحياناً	أبداً
مدينة	0.00	5.90%	26.50%	67.60%
قرية	5.00%	24.50%	34.50%	36.00%
مخيم	0.00	11.10%	16.70%	72.20%

وأشارت النتائج أيضاً إلى أن أكثر من نصف النساء (52.1%) لم يحدث أبداً أن طُلب منهن أو أُجبرن على ترك العمل أو عدم حضور تدريب من قبل أزواجهن أو آبائهن، بينما أكدت أكثر من ربع المشاركات (27.1%) أنه قد طُلب منهن أحياناً، من جانب الأب/ الزوج، أن يتركن العمل أو لا يشاركن في تدريب، وقالت (17.2%) إلى أن هذا قد حدث معهن (في أغلب الأحيان) في الماضي. وبشكل لافت، وكما يظهر في الشكل التالي، فقد أشارت النساء في كل من بيت لحم (90.9%) وجنين (86.7%) إلى أنهن أقل عرضة لمواجهة ضغط عائلي من هذا النوع.

شكل رقم (22): تكرار الطلب من المرأة التخلي عن الوظيفة/ التدريب، حسب المنطقة



9.1 استنتاجات عامة:

اكتسب مفهوم التمكين الإقتصادي للمرأة زخماً، وعلى نطاق عالمي، يُعتبر تمكين المرأة اقتصادياً جزءاً مكتملاً من جهود التنمية الإقتصادية والإجتماعية الشاملة. آخذين هذا بالإعتبار، أصبح من المهم تطبيق وترجمة مفهوم عالمي في السياق العام في فلسطين، والذي لا يشترك فقط بعدد من المحدّدات "العامة" لعملية التمكين الإقتصادي للمرأة مع دول نامية أخرى، ولكنه أيضاً يواجه مجموعة من التحديات الفريدة لهذا البلد، وهي تحديداً مركّب من الإحتلال العسكري الإسرائيلي، وما يترتب على وجوده من قيم مجتمعية متغيرة باستمرار.

التعريف التالي لقي تأييداً من أغلبية واسعة من المشاركين خلال هذا البحث، وبالتالي يمكن أن يخدم كتعريف إجرائي لجهود بحث أخرى في المستقبل:

*"تمكين المرأة الإقتصادي يشمل توفير الفرص الإقتصادية (مثل توسيع فرص الإستخدام والتوظيف الذاتي والريادية، تشجيع العمل اللائق والمنتج، تحسين فرص الوصول للتمويل)، الوضع القانوني والحقوق (على سبيل المثال تحسين حقوق المرأة في الملكية، الميراث، ملكية وحرية التصرف بالأرض)، التعبير، الدمج والمشاركة في عملية صنع القرارات الإقتصادية (تطوير آليات لتعزيز مشاركة المرأة في هيئات صنع القرار).
[برنامج الأمم المتحدة الإنمائي 2010]."*

تم استخدام مجموعة متنوعة من المؤشرات في هذا البحث، ومرة أخرى، فإن من تمت مقابلتهم ومن شملتهم عملية المسح الميداني وافقوا بشدة على الإختبار، وحددوا مؤشرات التعليم، التعليم المستمر، الدخل، الجوانب الشخصية والذاتية (تقدير الذات)، العمل، وصنع القرار على أنها المؤشرات الأكثر وثاقاً للصلة بالموضوع، ولكنها أيضاً بحاجة إلى الإهتمام الأكبر في فلسطين. وقد بينت هذه الدراسة مرة أخرى التداخل القوي بين المؤشرات والتحديات الماثلة في عزل مؤشر واحد لغرض القياس.

➤ **الملكية (الأصول):** هناك مساواة أمام القانون من حيث ملكية الأصول (القانون الأساسي)، ولكن لا مساواة فيما يتعلق بالميراث (القانون الشرعي)، حيث تظلّ فرص الملكية تمثّل تحدياً بالنسبة للمرأة. تبين من خلال المسح أن ما يقارب الربع فقط (28.7%) من النساء يملكن أراضٍ فقط (11.1%) يملكن منزلاً أو شقة خاصة بهن. حيث تعزو القيم التقليدية مسؤولية كسب الرزق إلى الزوج، الأمر الذي يجعله أيضاً في أغلب الأحيان مالِكاً لمعظم الأصول.

➤ **الموارد المالية:** بينما تزداد الخدمات المالية المقدمة في الضفة الغربية، فإن الحصول على التمويل ليس بالأمر الهين، حيث أشارت حوالي (52.8%) من النساء المشمولات بالبحث إلى سهولة الوصول إلى التمويل، وخصوصاً النساء من مدينتي بيت لحم والخليل، ومن ناحية أخرى، فإن النساء القاطنات في مخيمات اللاجئين والمدن يستطعن الوصول إلى

الخدمات المالية بشكل أسهل من النساء في القرى. ولكن بالرغم من السهولة النسبية التي أشارت إليها النساء في الوصول إلى التمويل، فإن أكثر من ثلاثة أرباع النساء (76.9%) لم يستفدن مطلقاً من أية خدمات مالية، ويبدو أن النساء من مدن نابلس وجنين والخليل ميالات أكثر للاستفادة من الخدمات المالية. ومما يثير الاهتمام أيضاً حقيقة أن النساء ذوات متوسط دخل 2,499-500 شيكل هن الأكثر رغبة في الحصول على قروض/ منح من النساء ذوات الدخل الشهري الأقل أو الأعلى.

➤ **التعليم:** لا تظهر نسب الإلتحاق بالتعليم في المراحل الأساسية والعليا فجوة في النوع الاجتماعي، وأشارت أكثر من 5/3 (68.3%) من النساء إلى عدم وصولهن إلى المستوى التعليمي الذي طمحن إليه في البداية، كما قالت أكثر من نصف عدد النساء (52.9%) إلى أنهن اخترن مهنتين بحرية، وذكرت (52.1%) أن أولوية التعليم في الأسرة أعطيت لأشقائهن الذكور.

➤ **التعليم المستمر والتدريب:** أصبحت تنمية القدرات مكتملة في جهود التنمية وبالتالي يقوم بتزويدها عدد كبير من المانحين والمؤسسات الدولية، بالإضافة إلى الحكومة والقطاع الخاص. هناك ما نسبته (61.9%) من النساء حضرن نوعاً ما من التدريب منذ حصولهن على آخر درجة علمية، ولوحظ أنه كلما زاد التحصيل العلمي للنساء اللواتي شملهن البحث، زادت احتمالية مشاركتهن في دورات تدريبية، كما أن احتمالية التحاق النساء العاملات في الزراعة (85%) والعاملات في الإنتاج (83.3%) هي أكثر من تلك لدى النساء العاملات في التجارة (48%).

➤ **العمل:**

○ هناك انقسام واسع في الآراء حول سوق العمل في الوقت الحاضر، حيث تم إحراز تقدم من حيث ارتفاع نسبة مشاركة النساء في سوق العمل (مقارنة مع مستويات ما قبل الانتفاضة)، ولكن لا يُعزى هذا فقط إلى حصول النساء على تعليم أفضل وزيادة فرص الحصول على التعليم بالنسبة للنساء، ولكن أيضاً إلى الحاجة إلى دخول المرأة إلى سوق العمل كاستراتيجية تكيف جديدة استجابة مباشرة لضغوط الاحتلال خلال ومنذ بدء الانتفاضة الثانية (القيود على الحركة، إغلاق سوق العمل الإسرائيلي أمام العمالة من الضفة الغربية، حجز أموال الضرائب الذي أدى إلى انهيار القطاع العام،... الخ). وتجدر الملاحظة إلى أن نسبة البطالة بين المتعلّقات هي أعلى، مما يدل على وجود منافسة عالية بين الرجال والنساء للحصول على الوظائف ذات النوعية، وكذلك على فشل سوق العمل في إنتاج فرص عمل كافية تلبي الطلب عليها.

○ العمل بدوام كامل والتوظيف الذاتي هي النماذج الأكثر وضوحاً بين من شملهن البحث، وما يثير الاهتمام أن التوظيف الذاتي احتل النسبة الأعلى في مدن الخليل ونابلس وجنين، حيث اختارت أغلبية النساء (61.3%) مهنتين بأنفسهن، وكانت أسباب التشغيل الذاتي على النحو التالي: زيادة دخل أسرتي (24.7%)، توفير مصدر دخل أساسي لأسرتي (23.7%)، لكي أمارس مهنة (21.5%)، لزيادة دخلي (21.5%)، ولأنني لم أتمكن من إيجاد وظيفة (5.4%).

○ بالرغم من وجود فجوة واضحة في الأجور، إلا أن ما نسبتهن (61.2%) من النساء المشمولات في البحث يعتقدن أنهن يتلقين نفس الراتب الذي يتلقاه الرجل في نفس المنصب، وقد بين المسح، حسب المكان، أن النساء من بيت لحم بشكل خاص يعتقدن بوجود مساواة في الأجور. بالإضافة لذلك، فإن النساء القاطنات في القرى (65.9%) وفي مخيمات اللاجئين (72.7%) أشرن إلى أنهن يتلقين نفس أجور الرجال في المراكز المماثلة، إلا أن النساء من المدن (65%) خالفن ذلك حيث لا يعتقدن بوجود مساواة في الأجور.

➤ **صنع القرار والقيادة:** أفرت الحكومة نظام الحصة (الكوتا) لمشاركة النساء في القطاع العام، والأرقام الحديثة تشير إلى أنه يتم احترام هذه الحصص.

○ **الدخل:** تعتقد (84.8%) من النساء بأنهن يتحكمن بالكامل بدخلهن، و(68.8%) يقررن بشأن أمورهن المالية التي تؤثر فيهن مباشرة وفي أعمالهن دون أي تدخل خارجي، وتشارك (75.8%) بفعالية في اتخاذ القرارات في الأمور المالية في البيت، وتتمتع (64.7%) من النساء المتزوجات بمكانة متساوية في البيت بخصوص صنع القرار المالي. وبشكل ملحوظ، فإن نسبة كبيرة من النساء (54.3%) ما زلن يشعرن بوجود نفوذ للعائلة على دخلهن.

○ **العائلة:** أشارت معظم النساء (76.8%) إلى أنهن دائماً / في أغلب الأحيان يشاركن في صنع القرار في البيت في الأمور المتعلقة بالعائلة، وخصوصاً النساء من جنين (90.6%)، الخليل (82.8%) ونابلس (80%). ومع ذلك فإن (40.7%) فقط من النساء عموماً (دائماً / في أغلب الأحيان) يتخذن قرارات بشأن العائلة بشكل مستقل دون الرجوع إلى الأب/ الزوج، بينما هناك (39.2%) لا يتخذن أي قرار دون الرجوع إلى العائلة.

○ **المشاركة المجتمعية:** (78.3%) من النساء اللواتي شملتهن الدراسة لسن عضوات حالياً في أي مجلس محلي أو مجتمعي. وقد لوحظ أن النساء اللاتي يعملن بدوام كامل (27.3%) أو يعملن بدوام جزئي (34.8%) أو أولئك العاملات ذاتياً (22.4%) هن الأكثر احتمالاً ليكن عضوات في مؤسسات مجتمعية مقارنة بالنساء العاملات مع العائلة بغير أجر (5.9%) وكذلك النساء العاطلات عن العمل حالياً (10%). وانسجاماً مع ما تقدم، فإن (45.2%) من النساء لم يشاركن مطلقاً في عملية صنع القرار على المستوى المجتمعي، بينما (33.7%) يشاركن أحياناً، وفقط (17.1%) يشاركن في أغلب الأحيان في اتخاذ القرارات المجتمعية.

➤ **الجوانب الذاتية/ الشخصية (تقدير الذات):** وصفت العديد من النساء أنفسهن بأنهن مستقلات (40.7%)، وذكرت (25.6%) بأنهن يتمتعن بالثقة بالنفس، بينما ترى أخريات أنفسهن معتمدات على الزوج (23.6%) أو على العائلة (7.5%).

➤ **الوضع القانوني والحقوق:** ما نسبته (43%) من النساء اللواتي شملتهن الدراسة يعتقدن أن المرأة تتمتع بوضع قانوني مساوٍ للرجال، بينما لم توافق على ذلك (57%) منهن. عدد أكبر من النساء من جنين ورام الله ونابلس أعربن عن انتقادهن إزاء موضوع المساواة أمام القانون. أما بالنسبة لنوع مكان السكن، فإن عدداً أكبر قليلاً من النساء من القرى (45.1%)

ومن مخيمات اللاجئين (47.1%) أعرب عن تمتعهم بحقوق مساوية للرجال بخلاف النساء من المدن الرئيسية (32.4%). أما فيما يخص البيئة العامة في فلسطين، فقد وصفت فقط (32.7%) من النساء البيئة بأنها داعمة وإيجابية، بينما ترى (23.1%) من النساء أن البيئة ليست داعمة بما يكفي للتقدم الاقتصادي للمرأة، أما المؤسسات التي تديرها نساء فكانت أكثر إيجابية بهذا الشأن حيث أعرب ما نسبته (53.8%) من ممثلي المؤسسات عن وجود بيئة داعمة.

➤ **حرية الحركة:** نسبة كبيرة من النساء (51.8%) ذكرن عدم وجود أية قيود على حركتهن داخل مدنهن أو قراهن، وهناك نسبة (21.1%) أشرن إلى ضرورة وجود ذكر مرافق إلى جانبهن. أما السفر إلى مدينة أو بلدة أخرى، وخصوصاً إلى خارج البلاد، فقد ذكرت الغالبية أنه يتطلب إذن مسبق من العائلة (52.8%) أو من الزوج (81.9%).

➤ **استخدام الوقت:** كانت الإجابات إيجابية جداً بهذا الخصوص، حيث أجابت نسبة (72.6%) بأنهن يستطعن بنجاح الموازنة بين مسؤوليات المنزل والعمل، وكانت النساء من بيت لحم بنسبة (68.2%) والنساء من نابلس (64.1%) الأكثر ثقة بهذا الخصوص. كما أن ما يقارب النصف ممن شملهن البحث (42.1%) ذكرن بأن "المسؤولية المزدوجة" لم تشكل مطلقاً عائقاً أما خياراتهن الوظيفية، بينما أشارت (34.9%) بأنها تمثل عائقاً في بعض الأحيان. وقالت حوالي (45%) أنهن لم يضطرن أبداً لترك عملهن أو عدم حضور تدريب بسبب المسؤولية المزدوجة، بينما هناك (31.4%) قد حدث ذلك معهن أحياناً. وأخيراً، فإن غالبية من النساء (52.1%) لم يحصل مطلقاً أن أجبرن من قبل آبائهن أو أزواجهن لترك العمل أو عدم حضور تدريب.

9.2 ملاحظات عامة:

جدول رقم (13): ملاحظات عامة حسب المنطقة، نوع مكان السكن، مستوى التعليم، الوضع الوظيفي، والدخل الشهري					
المؤشر	الفروق حسب	المحافظة	نوع مكان السكن	مستوى التعليم	الوضع الوظيفي
الملكية	ملكية المنزل	لا توجد معلومات	تزداد احتمالية امتلاك المنزل لدى النساء من المدينة والمخيم	لا توجد معلومات	تزداد احتمالية امتلاك المنزل لدى النساء صاحبات المشاريع الخاصة
الموارد المالية	سهولة الوصول	سهولة الوصول في كل من بيت لحم وجنين، الكثير من نابلس ليس لديهم رأي بهذا الخصوص	سهولة أكثر في الوصول للنساء من المدن والمخيمات	لا توجد معلومات	لا توجد معلومات
	تجربة سابقة	تجارب أكثر في كل من نابلس، الخليل وجنين	لا توجد فروق	لا توجد معلومات	لا توجد معلومات
التعليم	تحقيق مستوى التعليم الذي طمحت إليه	النساء من جنين كن أقل تحقيقاً للطموحات التعليمية	لا توجد فروق	كلما انخفض المستوى التعليمي للمرأة، كلما قل احتمال أن تكون حققت طموحها في التعليم	لا توجد معلومات
التعليم المستمر	الحصول على تدريب منذ آخر درجة علمية حصلت عليها	لا توجد معلومات	لا توجد معلومات	كلما ارتفع المستوى التعليمي لدى المرأة، ازداد احتمال حصولها على تدريب	احتمال حصول النساء الموظفات على تدريب هو أعلى
العمل	الوضع الوظيفي حالياً	في بيت لحم نسبة عالية من البطالة ونسبة عالية من العمل بدوام كامل في كل من الخليل وجنين ونابلس نسبة عالية من التوظيف الذاتي	التوظيف الذاتي هو أعلى بين النساء في المدن، يليها النساء المخيمات والقرى، النساء القرويات يزداد لديهن احتمال العمل بدوام جزئي، البطالة بين النساء في المخيمات هي الأعلى	لا توجد معلومات	لا توجد معلومات
	المساواة في الأجور	بيت لحم الأكثر إيجابية، يليها الخليل، جنين، نابلس، ثم رام الله	النساء من المدن لا يعتقدن بوجود مساواة في الأجور، بينما النساء من القرى والمخيمات يعتقدن ذلك	اللواتي يحملن درجات جامعية كن الأكثر إيجابية، والحاصلات على التعليم الأساسي كن الأقل إيجابية	النساء اللواتي يعملن بدوام كامل أو جزئي، أو أولئك العاطلات عن العمل لا يرين مساواة في الأجور
صنع القرار والقيادة	الدخل	النساء من جنين أكثر مشاركة	لا توجد معلومات	لا توجد معلومات	لا توجد معلومات
	صنع القرار في الأمور المالية	النساء من جنين أكثر مشاركة في صنع القرار في الأمور المالية في	لا توجد فروق	اللواتي يحملن درجات جامعية أكثر مشاركة بعض الشيء	النساء الموظفات أكثر مشاركة في صنع القرار مقارنة بالعاطلات عن

	صنع القرار في البيت	النساء من جنين، نابلس والخليل أكثر مشاركة في صنع القرار	النساء من المدن أقل مشاركة من النساء من القرى والمخيمات	النساء اللواتي حصلن على تعليم جامعي أو ثانوي أكثر مشاركة العمل أو اللواتي يعملن بدون أجر	النساء اللواتي يعملن بدون أجر
	الاستقلالية في صنع القرار	النساء من جنين هنّ الأقل احتمالية لاتخاذ قرارات مستقلة، النساء من الخليل وبيت لحم هنّ الأكثر احتمالية	النساء القرويات هنّ الأقل احتمالاً لاتخاذ قرارات مستقلة، النساء من المدن هنّ الأكثر	ذوات التعليم الأساسي هنّ الأقل احتمالية وذوات التعليم الجامعي هنّ الأكثر احتمالية لاتخاذ قرارات مستقلة	النساء الموظفات يزداد احتمال اتخاذهن قرارات مستقلة مقارنة بالعاطلات عن العمل أو العاملات بدون أجر
	العضوية في مجلس محلي	عدد أكثر بقليل من النساء من رام الله والخليل يشاركن	لا توجد فروق	كلما كان المستوى التعليمي أعلى زاد احتمال العضوية	الموظفات يتجهن أكثر للمشاركة مقارنة بمن لا يعملن
	لا توجد معلومات	لا توجد معلومات	لا توجد معلومات	لا توجد معلومات	لا توجد معلومات
الجوانب الشخصية والذاتية الوضع القانوني والقوانين	المساواة في الوضع القانوني	النساء في بيت لحم والخليل يرين وجود مساواة في الوضع القانوني، الأخريات لا يوافقن	النساء من المخيمات والقرى يرين مساواة في الوضع القانوني أكثر من النساء من المدن	النساء ذوات المستوى التعليمي الأساسي والجامعي يرين مساواة في الوضع القانوني أكثر من أولئك ذوات التعليم الثانوي أو خريجات الكليات المتوسطة	النساء الموظفات يرين مساواة في الوضع القانوني، والنساء العاطلات عن العمل أو العاملات بدون أجر لا يتفقن مع ذلك
	حرية الحركة داخل المدينة/ القرية التي تقطن فيها	لا توجد معلومات	النساء القرويات الأقل احتمالاً للحركة بحرية	كلما كان المستوى التعليمي أعلى ازدادت الحرية	التوظيف يؤثر إيجاباً على حرية التنقل
حرية الحركة	حرية الحركة إلى مدن أخرى	هناك تقييدات أكثر على حركة النساء من جنين ورام الله	النساء من المخيمات هنّ الأكثر احتمالية للتحرك بحرية، النساء من القرى والمدن يرين وجود المزيد من التقييدات	لا توجد فروق	النساء العاملات بدون اجر هنّ الأقل احتمالية للسفر بحرية إلى مدن أخرى، ويليهنّ النساء العاطلات عن العمل
	الموازنة الناجحة بين مسؤوليات الأسرة والمهنة	النساء من نابلس وبيت لحم هنّ الأكثر موازنة	النساء من المدن والمخيمات هنّ الأكثر موازنة	لا توجد فروق	الموظفات بدوام كامل والعاملات بمشاريع ذاتية هنّ الأكثر احتمالية
استخدام الوقت	التخلي عن العمل/ التدريب بسبب المسؤولية المزدوجة	النساء من بيت لحم الأقل احتمالية، يليهنّ النساء من نابلس	النساء من القرى أكثر احتمالية لترك العمل	كلما انخفض مستوى التعليم زاد احتمال أن تُجبر المرأة على التخلي عن عملها	لا توجد فروق
	الإكراه من جانب الأب/ الزوج على ترك العمل	النساء من بيت لحم وجنين هنّ الأقل احتمالية لذلك	النساء من المدن والمخيمات أقل احتمالية للتعرض للإكراه	لا توجد فروق	لا توجد فروق

9.3 التوصيات:

توصيات عامة:

➤ إجراء تقييم احتياجات شامل حسب كل مؤشر في كل من الضفة الغربية وقطاع غزة، ويمكن أن يتم هذا في جهد مشترك من المانحين والسلطة الفلسطينية:

- مسح الجهود القائمة حالياً من مشاريع وبرامج في أماكنها
- مسح للمؤسسات التي تعمل حالياً باتجاه تمكين المرأة الاقتصادي
- مسح المانحين العاملين على تمكين المرأة الاقتصادي
- تحديد ومسح الاحتياجات لكل محافظة أو لكل نوع منطقة سكنية (مخيم، قرية، مدينة)

➤ تأسيس منتدى للتعاون والتنسيق بشأن التمكين الاقتصادي للمرأة:

- تشجيع المانحين، المؤسسات الدولية، المؤسسات النسوية والسلطة الفلسطينية لتنسيق الجهود
- تطوير خطة إستراتيجية حول كيفية تحسين وتعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة خلال السنوات العشر القادمة
- تطوير مؤشرات واضحة (بالاعتماد على هذه الدراسة) لقياس التقدم عبر الوقت
- استخدام نموذج المسح الحالي كدراسة أساس (baseline)
- ضمان إجراء لقاءات دورية

➤ ضمان الفعالية وتجنب التداخل:

- على المانحين والسلطة الفلسطينية أن تبني المشاريع والبرامج المستقبلية حسب الخطة الإستراتيجية والأولويات التي يتم تحديدها

➤ رصد التقدم المحرز:

- وجوب القيام برصد دوري للتقدم المحرز من جانب المانحين والسلطة الفلسطينية (وزارة شؤون المرأة أو وزارة الاقتصاد)
- الرصد وفقاً للمؤشرات
- رفع التقارير إلى المنتدى الجديد المقترح

➤ بناء القدرات:

- تزويد المؤسسات النسوية ببناء قدرات لضمان وجود رؤى وممارسات مشتركة بخصوص التمكين الاقتصادي للمرأة
- توفير الخبرات والدعم للوزارات المعنية لتعميم التمكين الاقتصادي للمرأة في بيئة العمل والمشاريع

- يمكن لهذا الدعم أن يقدم من خلال مستشارين محليين أو دوليين ويتمويل من المانحين.

➤ زيادة الوعي:

- المساعدة في التغلب على الصعوبات التي تفرضها المحددات التقليدية والثقافية عن طريق القيام بحملات إعلامية وتتنوع بموضوع النوع الاجتماعي (الذكور والإناث)، مثلاً عبر الإذاعة والتلفاز.
- التركيز في الحملات على فوائد التمكين الاقتصادي للمرأة (الدخل الشهري، التنمية، ... الخ)
- القيام بحملات تتعلق بالنوع الاجتماعي في المرافق التعليمية، الوزارات، وشركات القطاع الخاص للتعريف بمفهوم التمكين الاقتصادي للمرأة.

توصيات إلى مؤسسة "أصالة":

➤ التقييم الذاتي:

- القيام بدراسة لاستكشاف الجهود التي تبذلها "أصالة" في التنمية الاقتصادية لزيائنها بشكل دوري
- تحديد المؤشرات ذات الصلة والتي يمكن لعمل "أصالة" أن يعززها:
 - العمل
 - الوصول إلى الموارد المالية
 - التعليم المستمر
 - الجوانب الذاتية/ الشخصية (تقدير الذات)
 - أمور أخرى؟
- مسح الجهود والمشاريع الحالية حسب كل مؤشر
- العصف الفكري حول مشاريع/ برامج جديدة ممكنة لتعزيز المؤشرات أعلاه
- دراسة إمكانية التوسع لمناطق جديدة داخل كل محافظة
- دراسة إمكانية التوسع لمحافظات جديدة

➤ التأكيد على الحوار المستمر بين المؤسسات ذات التوجه المشابه:

- ضمان عدم وجود تداخل في تغطية المناطق الجغرافية أو في التنفيذ بشكل عام
- التشارك في المعلومات حول مؤشرات التمكين الاقتصادي للمرأة
- التشارك في التقدم الذي يتحقق بخصوص مؤشرات التمكين الاقتصادي للمرأة

➤ إدراج زيادة الوعي ضمن عمل المؤسسة:

- زيادة الوعي
 - تزويد النساء بمعلومات حول كيفية الوصول إلى المصادر المالية ومتطلباتها، وخصوصاً للنساء في القرى
- التمكين الاقتصادي للمرأة
 - تمويل ورشات عمل ميدانية لتشجيع موضوع التمكين الاقتصادي للمرأة
 - تزويد النساء (من خلال الهيئات الموجودة) بحملات حول التمكين الاقتصادي للمرأة
 - تقديم "أيام مفتوحة" للنساء في كل مكتب ميداني، حول التمكين الاقتصادي للمرأة، بصورة دورية
 - إشراك القيادات المجتمعية في العملية (رجال ونساء)

➤ تنمية القدرات:

- التنسيق مع المؤسسات المماثلة بخصوص توفير التدريب
- تشجيع الإستدامة من خلال برامج تدريب مدربين
- توفير المساعدة للنساء (من خلال الهيئات التي تأسست مؤخراً) من أجل تقديم الطلبات لمؤسسة أصالة للحصول على الدعم المالي
- تقديم تدريبات ذات صلة للنساء الرياديات
 - إدارة المشاريع
 - الريادة وكيفية إطلاق مشروع
 - الأمور المالية والموازنات
 - إدارة الموارد البشرية
- توفير تدريبات ذات صلة بتعزيز المهارات الشخصية وتقدير الذات
 - مهارات العرض
 - مهارات التفاوض
 - الثقة بالنفس

➤ رصد العمل ضمن كل مؤشر كل 2-3 سنوات

أفكار للمستوى الإقليمي

➤ توفير منتدى للتمكين الاقتصادي للمرأة في الشرق الأوسط

- مسح الجهود القائمة حالياً (المشاريع/ البرامج) في أنحاء المنطقة
- مسح المؤسسات الموجودة التي تعمل من أجل التمكين الاقتصادي للمرأة

- تنسيق الجهود بين المانحين
- التوفيق بين الجهود من خلال مبادرة إقليمية
- دراسة إنشاء مبادرات إقليمية أو مشاريع عابرة للحدود

➤ التشارك بالمعلومات بين المنظمات

- تبادل الممارسات الجيدة والدروس المستفادة
- تبادل المعلومات حول المؤشرات المستخدمة

➤ جمع معلومات سنوية

- جمع بيانات عن التقدم الذي حصل بالنسبة لكل مؤشر وفي كل بلد
- إصدار رسالة إخبارية أو تقرير سنوي عن التقدم الحاصل، الإنجازات، والتحديات
- إيصال الرسالة الإخبارية/ التقرير السنوي للحكومات المعنية

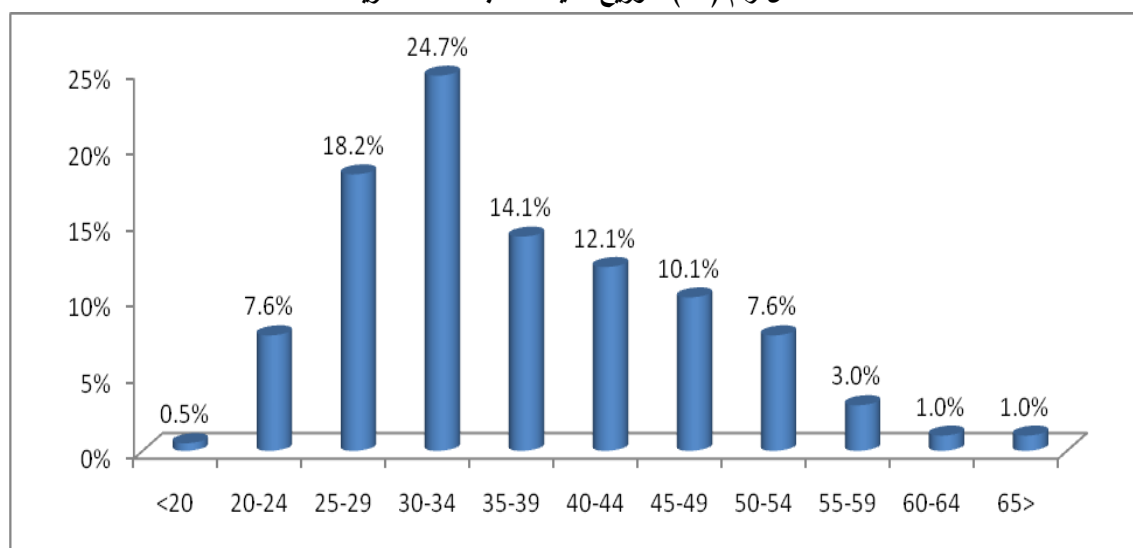
➤ عقد مؤتمر سنوي

- ليخدم كوسيلة للتشارك بالمعلومات
- ليخدم كآلية لزيادة الوعي في الدول المضيفة

ملحق رقم (1): خلفية عن عينة المسح (العينة العشوائية)

أشتمل البحث على عينة عشوائية مكونة من 199 امرأة من مختلف مناطق الضفة الغربية، تراوحت أعمارهن بين 19 و 66 سنة، كما هو مبين في الشكل التالي:

شكل رقم (23): توزيع العينة حسب الفئة العمرية

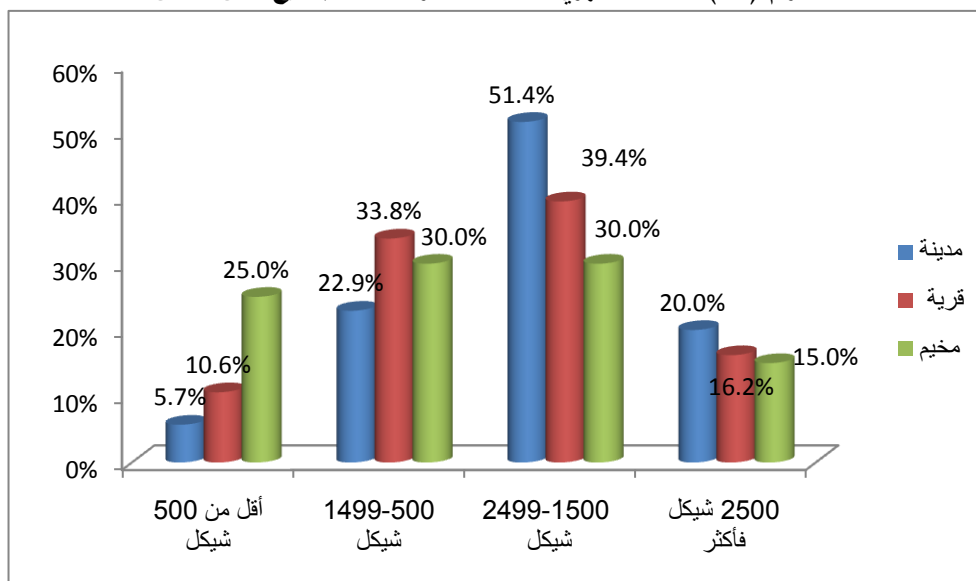


أغلبية المشمولات بالبحث، وتحديداً (72.4%) منهن من سكان القرى حالياً، يليهن (17.6%) يسكن في المدن، و(10.1%) يسكن في مخيمات اللاجئين، كما أن غالبية النساء في العينة (71.1) متزوجات حالياً، بينما (18.3%) منهن عزابات، و(6.6%) أرامل.

بالإضافة لذلك، أشارت حوالي 5/2 (40.6%) من اللواتي شملهن البحث إلى أن دخلهن الشهري يتراوح بين 1,500 و 2,499 شيكل، ونسبة (31.5%) يتراوح دخلهن بين 500 و 1,499 شيكل في الشهر، كما يجدر الذكر بأن (16.8%) أشرن إلى أنهن يتلقين دخلاً شهرياً يزيد عن 2,500 شيكل. وحسب توزيع المحافظات، فقد لوحظ أن غالبية النساء من بيت لحم (63.6%)، ومن جنين (53.3%)، ومن رام الله يحصلن على دخل بمعدل 500 - 1,499، بينما يبدو أن النساء من الخليل ونابلس يتلقين دخلاً بمعدل 1,500 - 2,499.

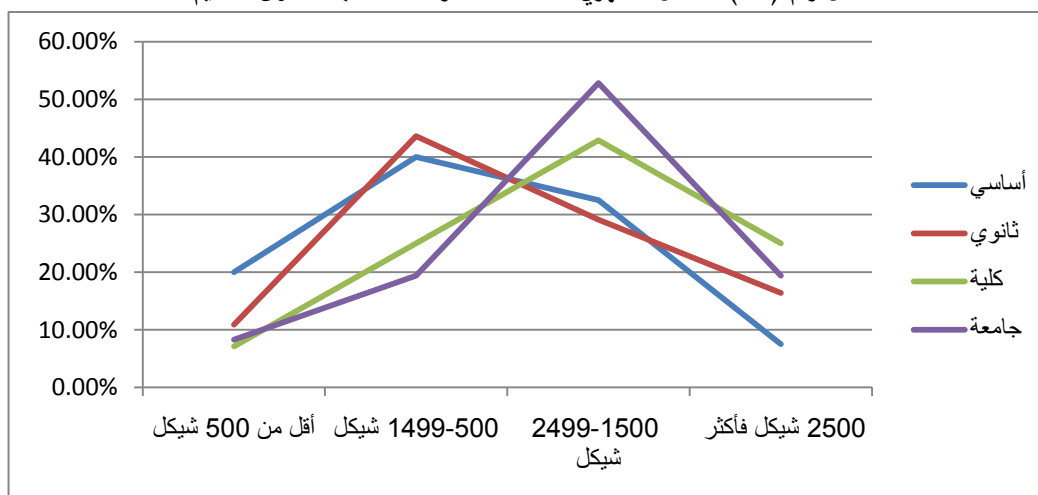
وعند النظر إلى معدل الدخل ونوع التجمع السكني، يتضح أن النساء من المدن، بشكل عام، يحصلن على دخل شهري أعلى مقارنة بما تحصل عليه النساء في مخيمات اللاجئين والقرى، فبينما يتراوح دخل معظم النساء من المخيمات بين أقل من 500 و 1,499 شيكل، فإن دخل معظم النساء من القرى يتراوح بين 500 و 2,499 شيكل في الشهر.

شكل رقم (24): الدخل الشهري للنساء المشاركات، حسب نوع مكان السكن



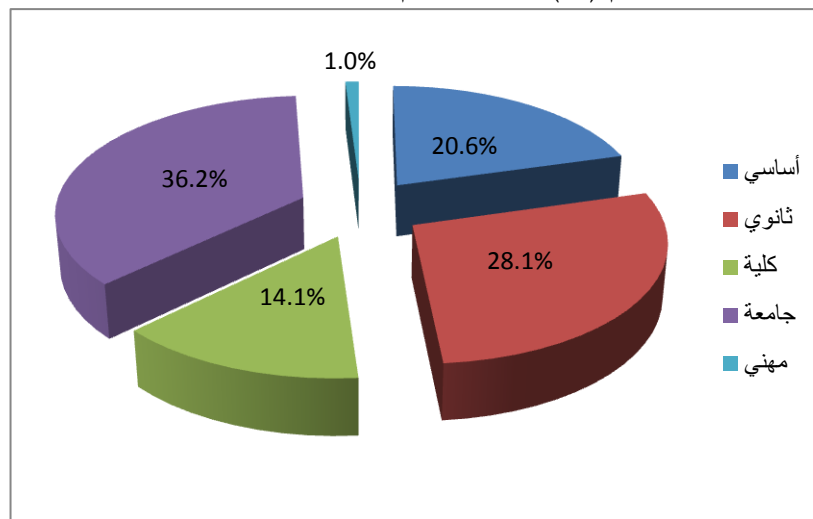
وحيث البحث في العلاقة بين مستوى التعليم وكمية الدخل الشهري الذي تحصل عليه النساء، يتبين أنه كلما ارتفع المستوى التعليمي زاد احتمال حصول المرأة على دخل شهري أعلى، وكما يوضح الشكل في الأسفل، أظهرت البيانات أن النسبة الأكبر بين النساء الحاصلات على تعليم أساسي وثانوي يحصلن على دخل يتراوح بين أقل من 500 و 1,499 شيكل في الشهر، بينما تزداد أعداد النساء من حملة الدبلوم والدرجة الجامعية اللواتي يحصلن على دخل يتراوح بين 1,500 و 2,500 فأكثر.

شكل رقم (25): الدخل الشهري للنساء المشاركات، حسب مستوى التعليم



وعلاوة على ذلك، وعند معاينة مستويات التعليم للنساء المشمولات بالبحث، كان مثيراً للاهتمام ملاحظة أن نسبة من حصلن على تعليم جامعية هي الأعلى بينهنّ، تليها نسبة من حصلن على تعليم ثانوي، ثم التعليم الأساسي.

شكل رقم (26): مستوى التعليم للنساء المشمولات بالبحث

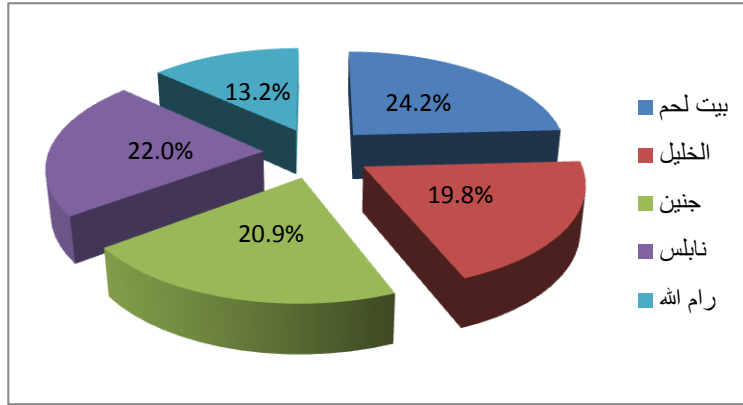


أما بخصوص الإعالة، فقد أشارت (21.1%) إلى أنهن لا يعلن أحدًا، وقالت حوالي الربع من المشاركات (24.3%) أنهن يعلن 2-3 أفراد، وحوالي ربع آخر (24.3%) أشرن إلى أنهن يعلن 4-5 أفراد حالياً.

ملحق رقم (2): خلفية عن عينة المؤسسات والتعاونيات النسوية

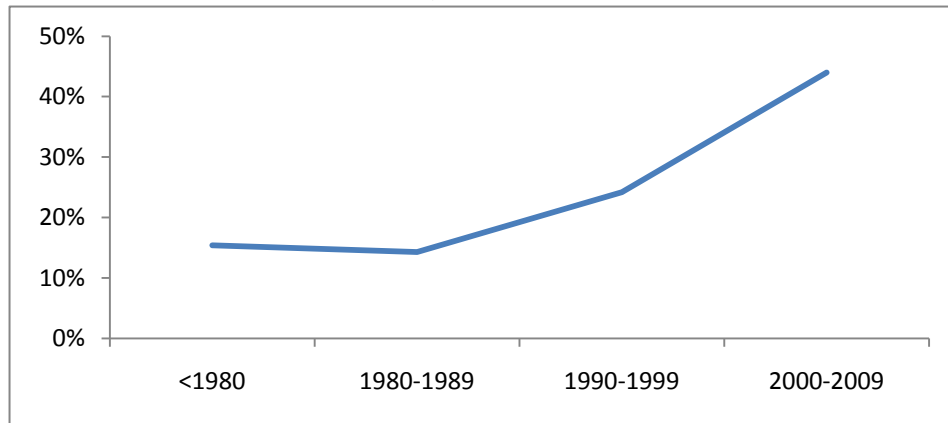
ركّز مسح كمي ثانٍ على المؤسسات النسوية في الضفة الغربية، ويبين الشكل التالي أن العينة كانت موزعة على نحوٍ متكافئ بين المحافظات الخمس المستهدفة.

شكل رقم (27): توزيع عينة المؤسسات النسوية حسب المحافظة



أما فيما يتعلق بسنة تأسيس المؤسسات المشمولة بالبحث، فقد لوحظ أن معظم المؤسسات أنشئت بدءاً من أواخر الثمانينات من القرن الماضي، ويمكن ملاحظة اتجاه صعود مستمر في عدد المؤسسات منذ ذلك الوقت، مع تزايد حاد خلال أواخر التسعينات، حيث تم إنشاء معظم المؤسسات خلال وبعد سنوات الانتفاضة الثانية (2000 – 2005)، ويتوافق هذا تماماً مع إحصاءات أخرى والتي تبين أن المؤسسات القاعدية وغير الحكومية قد بدأت بالانتشار بشكل سريع منذ العام 2000 كنتيجة مباشرة للانتفاضة، وانهايار الخدمات العامة، وحاجة النساء إلى تبني استراتيجيات جديدة للتكيف مع البيئة الاقتصادية المتغيرة.

شكل رقم (28): نسبة إنشاء المؤسسات التي شملها البحث، لكل عشر سنوات



وبتغير عدد المستفيدين منذ إنشاء كل مؤسسة بشكل كبير، حيث يتراوح عدد الناس المستفيدين من الخدمات بين 30 وما يقارب 11,300 مستفيد.

ملحق رقم (3): أسماء المؤسسات التي شملها البحث

36	مركز صبايا
37	مركز المرأة الريفية
38	مركز نسوي بني نعيم
39	مركز المنتدى النسوي
40	جمعية إنعاش الأسرة
41	مركز نسوي العروب
42	مركز إبداع الشباب
43	مركز دورا
44	مركز نسوي دورا
45	مركز نسوي السموع
46	مركز نسوي كرمة
47	مركز زان
48	جمعية قباطية الخيرية النسائية
49	جمعية المرأة التعاونية للتوفير والتسليف
50	مركز نسوي الخضر
51	مركز نسوي نحالين
52	مركز نسوي دار صلاح
53	مركز نسوي بئير
54	جمعية النهضة النسائية
55	مركز نسوي وادي فوكين
56	جمعية المرأة لرعاية الطفل
57	جمعية الأمل
58	مركز بيت لحم للنشاط النسوي
59	مركز تنمية المرأة الريفية في صفا
60	مركز الإرشاد النفسي والاجتماعي للمرأة
61	جمعية نحالين النسائية الخيرية
62	مركز نسوي بيت سوريك
63	جمعية بلد للإبداع والتنمية
64	مركز نسوي بير نبالا
65	مركز نسوي بيت عنان
66	مركز نسوي الجيب
67	مركز نسوي جبع
68	جمعية قطنة للتنمية
69	جمعية الشابات المسيحية

1	مركز نسوي بيت فجار
2	مركز نسوي تقوع
3	جمعية العبيدية للأومومة والطفولة
4	مركز أبو فلاح للتنمية المرأة
5	لجان المرأة للعمل الاجتماعي
6	اتحاد لجان العمل النسوي الفلسطيني
7	مركز البرامج النسائية
8	مركز شؤون المرأة والأسرة
9	جمعية اتحاد المرأة العربية
10	جمعية رعاية الطفل وتوجيه الأم
11	مركز السنابل
12	جمعية نساء بلاطة الخيرية
13	مركز نساء عصيرة الشمالية
14	جمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية
15	الاتحاد العام للجان المرأة للعمل الاجتماعي
16	جمعية حوارة الخيرية
17	المركز الفلسطيني للديمقراطية وحل النزاعات
18	مركز يامن الثقافي الاجتماعي
19	جمعية دير شرف الخيرية
20	مركز الناقورة النسوي
21	جمعية نساء يتما
22	مركز فقوعة النسوي
23	جمعية مركز نسوي كفر دان
24	مركز نسوي اليامون
25	مركز نسوي رمانة
26	جمعية سيدات جنين
27	مركز النجدة النسوي
28	جمعية مركز كفر قود الخيرية النسائية
29	جمعية تطوير المرأة الريفية
30	مركز نسوي الفندقومية
31	جمعية جليون التعاونية للتنمية الريفية
32	مركز النشاط النسوي
33	مركز نسوي دير غزالة
34	المركز النسوي الثقافي
35	مركز نسوي حلحول

ملحق رقم (4): قائمة المراجع

➤ جامعة بيرزيت

<<http://www.palestinianbasiclaw.org/2003-permanent-constitution-draft>>

➤ "دراسة مسحية للسوق بخصوص التمويل متناهي الصغر في الضفة الغربية وقطاع غزة"

<<http://www.palmfi.ps/-img/files-front-end/1219029236.pdf>>

➤ "نقاط التفتيش والحواجز: البحث عن سبل العيش في الضفة الغربية وغزة، أبعاد الانهيار الاقتصادي المتعلقة بالنوع الاجتماعي".

البنك الدولي، شباط 2010، أو

<<http://siteresources.worldbank.org/INTWESTBANKGAZA/Resources/GenderStudy-EnglishFeb2010.pdf>>

➤ "تقرير التنمية البشرية: منطقة آسيا - المحيط الهادئ (آسيا - باسيفيك). نقطة تحول في المساواة للنوع الاجتماعي في دول آسيا

والمحيط الهادئ. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP). 2010

➤ الصفحة الرئيسية لموقع منظمة العمل الدولية. أخبار منظمة العمل الدولية المتعلقة بالنوع الاجتماعي. 15 تشرين ثاني، 2008.

<http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_101031.pdf>

➤ "العمالة والاقتصاد في المناطق الفلسطينية: من منظور النوع الاجتماعي". "ريادة للاستشارات والتدريب" والبنك الدولي. 2009.

➤ تقرير مسح قوة العمل السنوي: 2009.

<http://www.pcbs.gov.ps/Portals/_PCBS/Downloads/book1657.pdf>

➤ "قياس تمكين المرأة كمتغير في التنمية الدولية". مالهوتا، أنجو، تشولر، سيندي، وآخرون. معهد جون سنو للأبحاث والتدريب

(JSI)، أعدّ لورشة عمل للبنك الدولي. 28 حزيران، 2002.

➤ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. إحصاءات النوع الاجتماعي، 2008، الطبعة الثالثة.

<http://www.pcbs.gov.ps/Portals/_PCBS/Downloads/book1542.pdf>

➤ "تمكين المرأة الفلسطينية: دراسة تقييمية". نهلة، لميس، ناصر، رندة، وآخرون. مركز الدراسات النسوية، جامعة بيرزيت ومنظمة

الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو). 2006.

➤ "تمهيد الطريق نحو التمكين". صندوق الأمم المتحدة لتطوير المرأة (UNIFEM). 2002. ص 4-6.

➤ "تقييم أوضاع وتقييم مؤسسي لسيدات الأعمال في المناطق الفلسطينية المحتلة"، شركة ريادة للاستشارات والتدريب ومنظمة العمل

الدولية (ILO). نيسان 2008.

➤ "الشروع بالعمل: تحقيق مساواة النوع الاجتماعي وتمكين المرأة". غراون، كارين، غوبتا، غيتا، وآخرون. مشروع الأمم المتحدة للتنمية. 2005.

➤ "مجموعة البنك الدولي - نساء الشرق الأوسط وشمال إفريقيا في قوة العمل". آذار 2010.
<<http://www.allbusiness.com/population-demographics/demographic-trends/14094636-1.html>>

➤ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP). "مقاربات إبداعية نحو تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة". 25 أيلول، 2008.
<http://content.undp.org/go/cms-service/stream/asset/?jsessionid=a80PGxUr3ng?asset_id=2524504>

➤ الصفحة الرئيسية لموقع شعبة الإحصاء التابعة للأمم المتحدة (UNSTATS). التقدم في أهداف التنمية الألفية - 2010.
<http://unstats.un.org/unsd/mdg/Resources/Static/Products/Progress2010/MDG_Report_2010_Progress_Chart_En.pdf>

➤ "التمكين الاقتصادي للمرأة". كابيتسا، لاريسا. قسم تطوير المرأة. دائرة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية. 2008.

➤ "التمكين الاقتصادي للمرأة: تلبية احتياجات النساء المُفقرات". كور، أنجالي، صندوق الأمم المتحدة للسكان (UNFPA).

➤ "التمكين الاقتصادي للمرأة: قياس الفجوة العالمية في النوع الاجتماعي". المنتدى الاقتصادي العالمي. لوبيز - كلاروس، أوغوستو، زاهدي، سعديا. 2005.

<http://www.weforum.org/pdf/Global_Competitiveness_Reports/Reports/gender_gap.pdf>

➤ "مبادئ تمكين المرأة: المساواة تعني نجاح الأعمال. الاتفاق العالمي للأمم المتحدة (UNGC)". صندوق الامم المتحدة لتطوير المرأة (UNIFEM).

<http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Resources/WEP_EMB_Booklet.pdf>

➤ "النساء الرياديات في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا: الميزات، الإسهامات والتحديات". مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث ومؤسسة التمويل الدولية (IFC). 2007.

➤ الصفحة الرئيسية لموقع البنك الدولي، ملاحظة قُدمت في الاجتماعات السنوية لصندوق النقد الدولي والبنك الدولي 2008.
<<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTGENDER/0,,contentMDK:21971215~menuPK:336874~pagePK:64020865~piPK:149114~theSitePK:336868,00.html>>

ملحق رقم (5): استمارة المسح - النساء، العينة العشوائية

استمارة البحث: "تمكين المرأة الاقتصادي"

الرقم المتسلسل للاستمارة:.....

I. المعلومات الأساسية:

1. إسم الباحثة: _____
2. الموقع: _____
3. التاريخ: _____

II. معلومات عن المبحوثة:

4. العمر: (_____)
5. a- المحافظة: _____ b- التجمع السكاني _____
6. نوع التجمع السكاني: ☐ حضر ☐ ريف ☐ مخيم
7. الحالة الاجتماعية: ☐ عذباء ☐ متزوجة ☐ أرملة ☐ مطلقة
8. معدل الدخل الشهري: ☐ أقل من 500 شيكل
☐ 500-1499 شيكل
☐ 1500-2499 شيكل
☐ 2500 شيكل وأكثر
9. المستوى التعليمي: ☐ أساسي ☐ ثانوي ☐ كلية ☐ جامعة ☐ مهني
10. عدد المعالين: (_____)

III. تعريف "تمكين المرأة الاقتصادي"

11. من وجهة نظرك، كيف تعرفين "التمكين الاقتصادي للمرأة" (سؤال مفتوح)؟

12. هل توافقين مع التعريف التالي لتمكين المرأة الاقتصادي:

- ☐ نعم
☐ لا

"تمكين المرأة الإقتصادي يشمل على توفير الفرص الاقتصادية (مثل فرص العمل، التوظيف الذاتي والريادية، الإخراط بالعمل الإنتاجي وتحسين فرص الوصول للتمويل إلخ)، البيئة القانونية الداعمة والحقوق (حقوق الملكية، الميراث، المصادر مثل الأرض إلخ)، وجود صوت نسوي وقدرة على التأثير في القرارات الاقتصادية (تطوير آليات تساعد في وصول النساء لمواقع التأثير وصنع القرار في المنتديات والهيئات والمؤسسات الإقتصادية). برنامج الأمم المتحدة للتنمية 2010".

13. أي من المؤشرات التالية تعتبرها أساسية لتمكين المرأة الإقتصادي. (يرجى تقييم المؤشرات حسب درجة أهميتها: 1. مهم جداً، 2. مهم، 3. محايد، 4. قليل الأهمية، 5. غير مهم إطلاقاً).

المؤشر	1	2	3	4	5
1 - الملكية (الوصول إلى المصادر، ملكيتها، قدرة التصرف بها.. إلخ)					
2 - الموارد المالية (الحصول على التمويل والقروض .. إلخ)					
3 - التعليم (معدلات الالتحاق في المراحل المختلفة، التخصصات، المنح .. إلخ)					
4 - التعليم المستمر والتدريب (بناء القدرات، الدورات التدريبية، الإرشاد .. إلخ)					
5 - العمل (فرص العمل المتاحة، تكافؤ الأجور، العمل بدون أجر، فرص التوظيف الذاتي ... إلخ)					
6 - الدخل (فرص الحصول على دخل، التحكم بالدخل وأوجه الصرف ... إلخ)					
7 - الجوانب الشخصية/الذاتية (الاستقلالية، الثقة بالنفس، تحقيق الذات .. إلخ)					
8 - صنع القرار (المشاركة في صنع القرار، القدرة على صنع القرار، المهارات القيادية... إلخ)					
9 - الوضع القانوني (الحقوق، القوانين، سياسات الحكومة تجاه المساواة وتكافؤ الفرص... إلخ)					
10 - حرية الحركة (القدرة على التنقل بدون معيقات.... إلخ)					
11 - استخدام الوقت (التحكم بالوقت، تقسيم العمل على أساس الجنس... إلخ)					
12 - غير ذلك، يرجى الإضافة:					

IV. مستويات التمكين الإقتصادي للمرأة الفلسطينية:

أ. الملكية (الممتلكات المادية):

14. هل تملكين منزل (مسجل باسمك كمالكه)؟

☐ نعم

☐ لا

15. إذا كانت الإجابة نعم، ما هو نوع المنزل الذي تملكينه؟

☐ شقة

☐ غرفة في منزل

☐ منزل

16. هل تملكين أي من الممتلكات التالية:

☐ سيارة

☐ ستيريو

☐ تلفاز

☐ موبايل

☐ هاتف في المنزل

☐ حاسوب

☐ انترنت

☐ تأمين صحي

☐ أرض

☐ أسهم

☐ مجوهرات

17. كنسبة مئوية، ما هي باعتقادك مساهمتك في ميزانية الأسرة (المعدل من 0-100%): (_____%)

ب. الموارد المالية (الخدمات الحالية والمتاحة):

18. كإمرأة فلسطينية، هل تشعرين أنه من السهل عليك الوصول إلى الخدمات المالية مثل القروض والمنح؟

☐ موافقة بشدة

- ☐ موافقة
☐ محايدة
☐ لا أوافق
☐ لا أوافق بشدة

19. هل استقدت من أي خدمات مالية سابقا (منح/قروض)؟

- ☐ نعم
☐ لا

20. إذا كانت الإجابة نعم، هل كانت الإجراءات سهلة؟

- ☐ نعم
☐ لا

21. إذا كانت الإجابة نعم، هل ستقومين بالتقديم للحصول على خدمات مالية (قروض - تسهيلات) في المستقبل؟

- ☐ نعم
☐ لا

22. إذا كانت الإجابة نعم، هل ساهمت الخدمات المالية التي تلقيتها في تمكينك إقتصاديا؟

- ☐ نعم
☐ لا

☐ لم يكن هناك أي تأثير يذكر

23. إذا كانت الإجابة نعم، ما هي جوانب التمكين التي استقدت منها (سؤال مفتوح)؟

ج. التعليم:

24. هل وصلتني إلى المستوى التعليمي الذي كنت تطمحين إليه؟

- ☐ نعم
☐ لا

25. هل اخترت تخصصك حسب رغبتك؟

- ☐ نعم
☐ لا

26. باعتقادك، هل كانت لديك نفس فرصة التعليم مثل اخوتك الذكور؟

☐ نعم

☐ لا

27. هل درست خارج البلاد؟

☐ نعم

☐ لا

28. إذا كانت الإجابة لا، فلماذا؟

☐ لم أرغب بذلك

☐ لم تقبل عائلتي بذلك

☐ لا نستطيع تحمل المصاريف

☐ أخرى: _____

د. التعليم المستمر والتدريب:

29. هل حصلت على أي نوع من التدريبات منذ إنهاء الدراسة؟

☐ نعم

☐ لا

30. إذا كان الجواب نعم، ما مدى تكرار حصولك على الدورات التدريبية الإضافية؟

☐ مرة كل شهر

☐ مرة كل ستة أشهر

☐ مرة كل سنة

☐ مرة كل سنتين

☐ لا أحضر أي نوع من التدريبات

31. إذا كان الجواب نعم، ما هي الجهات التي وفرت التدريب؟

☐ مؤسسات حكومية

☐ جامعات وكليات

☐ مانحين

- ☐ مؤسسات دولية
- ☐ مؤسسات أهلية محلية
- ☐ مؤسسات قطاع خاص
- ☐ غير ذلك، يرجى

التحديد:

32. إذا كان الجواب نعم، ماذا كانت مساهمتك المادية في تكاليف التدريب؟

- ☐ لم يكن هناك أي تكلفة
- ☐ 10 - 100 شيكل
- ☐ 100 - 200 شيكل
- ☐ أكثر من 200 شيكل

هـ. العمل:

33. ما هو وضعك العملي حالياً؟

- ☐ موظفة بدوام كامل
- ☐ موظفة بدوام جزئي
- ☐ أعمل بمشروع للأسرة بدون أجر
- ☐ توظيف ذاتي/مشروع خاص
- ☐ عاطلة عن العمل

34. إذا كنت حالياً موظفة (دوام كامل أو جزئي)، هل باعتقادك أنك تحصلين على نفس الراتب الذي يتقاضاه الرجل في نفس

الوظيفة؟

- ☐ نعم
- ☐ لا

35. إذا كان الجواب لا، لماذا:

36. إذا كنت تعملين حالياً كموظفة أو بعملك الخاص أو بمشروع الأسرة، ما هو موقع عملك؟

- ☐ داخل المنزل
- ☐ خارج المنزل

37. هل اخترت مجال عملك الحالي؟

- ☐ نعم
☐ لا

38. إذا كنت تعملين في مشروعك الخاص، ما هو القطاع الذي تعملين فيه؟

- ☐ الخدمات
☐ الإنتاج
☐ الزراعة
☐ التجارة
☐ غير ذلك،

حددي:

39. ما عدد الموظفين/ات الذين تشرفين عليهم حالياً:

إناث	ذكور	المجموع

40. إذا كنت تعملين بمشروعك الخاص، ما هو الدافع الرئيسي لذلك؟

- ☐ لم أستطع الحصول على وظيفة
☐ لتحقيق طموحاتي
☐ للحصول على دخل لنفسي
☐ للحصول على دخل إضافي للأسرة
☐ للحصول على دخل أساسي للأسرة
☐ غير

ذلك:

41. إذا كنت موظفة أو تعملين بمشروعك الخاص، ماذا كان مصدر الدعم الرئيسي بالنسبة لك؟

- ☐ اعتمدت على نفسي بالكامل
☐ عائلتي
☐ زوجي
☐ أصدقائي
☐ أقاربي
☐ مؤسسة حكومية

☐ مؤسسة قطاع خاص

☐ مؤسسة أهلية

☐ غير

ذلك:

و. الدخل:

42. إذا كنت موظفة أو تعملين بمشروعك الخاص، هل تعتبرين أنه من حَقك التصرف بالدخل الذي تحصلين عليه؟

☐ نعم

☐ لا

43. هل أنت مشاركة في القرارات المالية داخل أسرتك؟

☐ دائما

☐ في أغلب الأحيان

☐ أحيانا

☐ أبدا

44. إذا كنت متزوجة، هل تعتبرين أن لديك نفس الفرصة كزوجك على اتخاذ القرارات المتعلقة بدخل الأسرة؟

☐ نعم

☐ لا

45. هل تعتبرين نفسك مستقلة ماديا/ماليا عن زوجك أو أسرتك؟

☐ نعم

☐ لا

46. هل أنت صاحبة القرار فيما يتعلق بأمورك الذاتية أو عملك الخاص؟

☐ نعم

☐ لا

س. الجوانب الذاتية / الشخصية:

47. كيف تصفين نفسك حالياً؟

☐ مستقلة

☐ واثقة من نفسي

☐ معتمدة على زوجي

☐ معتمدة على عائلتي

☐ غير

ذلك:

ح. صنع القرار:

48. هل تعتبرين نفسك مشاركة فاعلة في صنع القرارات المتعلقة بشؤون الأسرة؟

☐ دائماً

☐ في أغلب الأحيان

☐ أحياناً

☐ أبداً

49. هل تتخذين قراراتك باستقلالية عن زوجك/أسرتك؟

☐ دائماً

☐ في أغلب الأحيان

☐ أحياناً

☐ أبداً

50. هل أنت عضوة بأي مؤسسة محلية؟

☐ نعم

☐ لا

51. هل تعتبرين نفسك مشاركة فاعلة في صنع القرار على مستوى مجتمعك المحلي؟

☐ دائماً

☐ في أغلب الأحيان

☐ أحياناً

☐ أبداً

52. هل أنت مشاركة فاعلة في الأنشطة والمناسبات المحلية؟

- ☐ دائما
- ☐ في أغلب الأحيان
- ☐ أحيانا
- ☐ أبدا

53. إذا كان الجواب نعم، ما مدى تكرار تلك المشاركة:

- ☐ مرة كل أسبوع
- ☐ مرة كل شهر
- ☐ مرة كل 6 أشهر
- ☐ مرة كل سنة

ط. الوضع القانوني:

54. هل باعتقادك تتمتع المرأة بوضع قانوني متساوي مع الرجل في فلسطين؟

- ☐ نعم
- ☐ لا

55. بتقديرك، ما هي نسبة النساء في فلسطين الذين تعتبرنهن متمكنات إقتصاديا؟

- ☐ 0 - 19 %
- ☐ 20 - 39 %
- ☐ 40 - 59 %
- ☐ 60 - 79 %
- ☐ 80 - 100 %

56. باعتقادك، هل "تمكين المرأة الإقتصادي" هو شيء مهم في فلسطين؟

- ☐ كثيرا جدا
- ☐ كثيرا
- ☐ محايدة
- ☐ قليلا
- ☐ لا أعتقد ذلك

57. باعتقادك، هل تعمل الحكومة الفلسطينية من أجل "تمكين المرأة الإقتصادي"؟

- ☐ كثيرا جدا
- ☐ كثيرا
- ☐ محايدة
- ☐ قليلا
- ☐ لا أعتقد ذلك

58. باعتقادك، هل يعمل المانحين والمؤسسات الدولية من أجل "تمكين المرأة الإقتصادي" في فلسطين؟

- ☐ كثيرا جدا
- ☐ كثيرا
- ☐ محايدة
- ☐ قليلا
- ☐ لا أعتقد ذلك

59. باعتقادك، هل هناك بيئة قانونية إيجابية واعدة تجاه تمكين المرأة الإقتصادي في فلسطين؟

- ☐ كثيرا جدا
- ☐ كثيرا
- ☐ محايدة
- ☐ قليلا
- ☐ لا أعتقد ذلك

60. هل لديك أي معلومات حول سياسة أو استراتيجية للحكومة الفلسطينية حول تمكين المرأة الإقتصادي؟

- ☐ نعم
- ☐ لا

ي. حرية الحركة:

61. هل لديك حرية للحركة ضمن مجتمعك المحلي دون مرافقة رجل؟

- ☐ دائما
- ☐ في أغلب الأحيان
- ☐ أحيانا
- ☐ أبدا

62. هل لديك حرية للحركة خارج مجتمعك المحلي دون الحاجة لإذن من الزوج أو العائلة؟

☐ دائما

☐ في أغلب الأحيان

☐ أحيانا

☐ أبدا

63. هل لديك حرية اتخاذ القرار بالسفر إلى الخارج دون الحاجة لإذن من الزوج أو العائلة؟

☐ دائما

☐ في أغلب الأحيان

☐ أحيانا

☐ أبدا

ك. استخدام الوقت:

64. باعتقادك، هل أنت قادرة على موازنة مسؤولياتك داخل وخارج المنزل بنجاح؟

☐ دائما

☐ في أغلب الأحيان

☐ أحيانا

☐ أبدا

65. هل اضطررت يوما بسبب تعدد المسؤوليات لديك (داخل وخارج المنزل) إلى ترك عملك خارج المنزل أو عدم المشاركة

في برنامج تعليمي أو تدريب؟

☐ دائما

☐ في أغلب الأحيان

☐ أحيانا

☐ أبدا

66. هل اضطررت يوما بسبب ضغوطات من الزوج أو العائلة إلى ترك عملك خارج المنزل أو عدم المشاركة في برنامج تعليمي

أو تدريب؟

☐ دائما

☐ في أغلب الأحيان

☐ أحيانا

☐ أبدا

67. هل باعتقادك تعدد مسؤولياتك كإمرأة داخل وخارج المنزل يحد من قدرتك على التطور على الصعيد المهني والعملي؟

☐ دائما

☐ في أغلب الأحيان

☐ أحيانا

☐ أبدا

68. هل يساعدك زوجك بإعمال داخل المنزل (تنظيف+ تدريس+ تحضير الطعام)

☐ دائما

☐ في أغلب الأحيان

☐ أحيانا

☐ أبدا

استمارة البحث:

"دور المؤسسات والتعاونيات النسوية في تمكين المرأة الإقتصادي"

الرقم المتسلسل للاستمارة:.....

I. معلومات عامة:

1. اسم الباحث: _____
2. المكان: _____
3. التاريخ: _____

II. معلومات حول المؤسسة التي تم مقابلتها:

4. اسم المؤسسة: _____
5. سنة التأسيس: _____
6. نوع المؤسسة: _____
7. موقع المؤسسة: _____
8. هدف المؤسسة: _____
9. البرامج والنشاطات الرئيسية: _____
10. الفئات المستهدفة: _____
- ☐ الفئة العمرية: (_____)
- ☐ مواقع العمل للمؤسسة: _____
- ☐ الجنس: ذكور (_____)، إناث (_____)
11. عدد النساء المستفيدات من خدمات المؤسسة منذ تأسيسها: (_____)

III. تعريف "تمكين المرأة الإقتصادي":

12. من وجهة نظرك، كيف تعرفين "التمكين الإقتصادي للمرأة" (سؤال مفتوح)؟

13. هل توافقين مع التعريف التالي لتمكين المرأة الإقتصادي:

☐ نعم

☐ لا : إذا لا وضحى لماذا :-----

"تمكين المرأة الإقتصادي يشمل على توفير الفرص الإقتصادية (مثل فرص العمل، التوظيف الذاتي والريادية، الإنخراط بالعمل الإنتاجي وتحسين فرص الوصول للتمويل إلخ)، البيئة القانونية الداعمة والحقوق (حقوق الملكية، الميراث، المصادر مثل الأرض إلخ)، وجود صوت نسوي وقدرة على التأثير في القرارات الإقتصادية (تطوير آليات تساعد في وصول النساء لمواقع التأثير وصنع القرار في المننديات والهيئات والمؤسسات الإقتصادية). برنامج الأمم المتحدة للتنمية 2010".

14. أي من المؤشرات التالية تعتبرها أساسية لتمكين المرأة الإقتصادي. (يرجى تقييم المؤشرات حسب درجة أهميتها: 1.مهم جدا، 2. مهم، 3.محايد، 4. قليل الأهمية، 5. غير مهم إطلاقاً).

المؤشر	1	2	3	4	5
1- الملكية (الوصول إلى المصادر، ملكيتها، قدرة التصرف بها.. إلخ)					
2- الموارد المالية (الحصول على التمويل والقروض .. إلخ)					
3- التعليم (معدلات الالتحاق في المراحل المختلفة، التخصصات، المنح .. إلخ)					
4- التعليم المستمر والتدريب (بناء القدرات، الدورات التدريبية، الإرشاد .. إلخ)					
5- العمل (فرص العمل المتاحة، تكافؤ الأجور، العمل بدون أجر، فرص التوظيف الذاتي ... إلخ)					
6- الدخل (فرص الحصول على دخل، التحكم بالدخل وأوجه الصرف ... إلخ)					
7- الجوانب الشخصية/الذاتية (الاستقلالية، الثقة بالنفس، تحقيق الذات .. إلخ)					
8- صنع القرار (المشاركة في صنع القرار، القدرة على صنع القرار، المهارات القيادية... إلخ)					
9- الوضع القانوني (الحقوق، القوانين، سياسات الحكومة تجاه المساواة وتكافؤ الفرص... إلخ)					
10- حرية الحركة (القدرة على التنقل بدون معيقات.... إلخ)					
11- استخدام الوقت (التحكم بالوقت، تقسيم العمل على أساس الجنس... إلخ)					
12- غير ذلك، يرجى الإضافة:					

15. أي من المؤشرات السابقة بحاجة إلى اهتمام أكثر في فلسطين؟

16. بناءً على اختيارك، كيف تقترحين التعامل مع وتحسين هذه المؤشرات؟

IV. التوجهات حول مفهوم تمكين المرأة اقتصاديا في فلسطين:

17. بتقديرك، ما هي نسبة النساء في فلسطين الذين تعتبرنهن متمكنات إقتصاديا؟

- ☐ 0 - 19 %
☐ 20 - 39 %
☐ 40 - 59 %
☐ 60 - 79 %
☐ 80 - 100 %

18. باعتقادك، هل "تمكين المرأة الإقتصادي" هو شيء مهم في فلسطين؟

- ☐ كثيرا جدا
☐ كثيرا
☐ محايدة
☐ قليلا
☐ لا أعتقد ذلك

19. باعتقادك، هل تعمل الحكومة الفلسطينية من أجل "تمكين المرأة الإقتصادي"؟

- ☐ كثيرا جدا
☐ كثيرا
☐ محايدة
☐ قليلا
☐ لا أعتقد ذلك

20. باعتقادك، هل يعمل المانحين والمؤسسات الدولية من أجل "تمكين المرأة الإقتصادي" في فلسطين؟

- ☐ كثيرا جدا
☐ كثيرا
☐ محايدة
☐ قليلا
☐ لا أعتقد ذلك

21. باعتقادك، هل هناك بيئة إيجابية واعدة تجاه تمكين المرأة الإقتصادي في فلسطين؟

- ☐ كثيرا جدا
☐ كثيرا
☐ محايدة
☐ قليلا
☐ لا أعتقد ذلك

22. هل لديك أي معلومات حول سياسة أو استراتيجية للحكومة الفلسطينية حول تمكين المرأة الإقتصادي؟

- ☐ نعم
☐ لا

23. إذا كانت الإجابة نعم، الرجاء التحديد:

V. دورك في تمكين المرأة اقتصاديا:

24. ما هي الخدمات والأنشطة التي تقدمها مؤسستك وتساهم في تمكين المرأة الإقتصادي؟

25. هل تقيسون أثر عملكم على تمكين المرأة اقتصاديا في المؤسسة؟

☐ نعم

☐ لا

26. إذا كانت الإجابة نعم، فما هي الأدوات والوسائل المستخدمة للقياس؟

27. إذا كانت الإجابة نعم، متى؟

☐ كل ربع سنة

☐ مرتين في السنة

☐ مرة واحدة في السنة

☐ غير ذلك، الرجاء التحديد:

28. هل لديكم معرفة بأي دراسات، إحصاءات، أو نتائج حول تأثير المرأة الاقتصادي؟

☐ نعم : ما هي :-----

☐ لا

29. إذا كانت الإجابة نعم، هل بالإمكان الاطلاع على هذه النتائج؟ (الحصول على نسخ)