

التشريعات والآليات الوطنية
المؤثرة
على التمكين الاقتصادي للمرأة
فلسطين

جدول المحتويات

1. السياق العام للبلد

1.1. المكان والسكان

تقع فلسطين بين آسيا وإفريقيا، في قلب الوطن العربي والعالم الإسلامي، وفيها الأماكن المقدسة بالتنسبة للديانات السماوية الثلاث، مما جعلها على قدر كبير من الأهمية. أما سكانها فمن أصول مختلفة، ويبدو هذا التنوع واضحاً في القدس، إذ نجد السكان مزيجاً غريباً من حيث تعدد الديانات والمذاهب، فهم ما بين مسلم ومسيحي ويهودي، ومن حيث تعدد الأصول، فهناك الأرمن والأقباط والمغاربة والشوام، إلى جانب العرب القادمين من الجزيرة العربية منذ عهد قديم، قبل الإسلام بقرون، وغير ذلك .

ومنذ تأسيس السلطة الوطنية الفلسطينية عام 1993، خول لها سلطات محدودة على السكان الفلسطينيين المقيمين في الأراضي الواقعة تحت الاحتلال الإسرائيلي والتي تضم الضفة الغربية، القدس الشرقية، وقطاع غزة، ولا تتمتع المناطق الواقعة تحت السلطات المحدودة للسلطة الفلسطينية بالترابط الجغرافي، وتفصلها حواجز تفتيش إسرائيلية تحد من حرية التنقل للفلسطينيين والفلسطينيات وتتسبب في حالة فقدان الأمان.

معظم الفلسطينيين المقيمين في الأراضي المحتلة من المسلمين السنة، ويوجد أيضاً عدد كبير من السكان الفلسطينيين المسيحيين، معظمهم من الأرثوذكس اليونانيين. ويعيش أيضاً بعض المستوطنين الإسرائيليين اليهود في الضفة الغربية، وقطاع غزة والقدس، ولكن ليس تحت الإدارة الفلسطينية .

يقدر عدد السكان في نهاية عام 2010 في الأراضي الفلسطينية بحوالي 4.1 مليون فرد يتوزعون بواقع 62% في الضفة الغربية و38% في قطاع غزة، ويعتبر المجتمع الفلسطيني المقيم في الأراضي الفلسطينية مجتمع فتي، حيث تتسع قاعدة الهرم السكاني المتمثلة بالأفراد صغار السن دون الخامسة عشرة من العمر والذين يشكلون نسبة مرتفعة مقارنة بالفئات العمرية الأخرى، إذ قدرت نسبة الأفراد في الفئة العمرية (0-14) سنة نهاية العام 2010 بحوالي 41.3% من مجمل السكان في الأراضي الفلسطينية. تبلغ نسبة الإناث 49.3% من مجمل السكان.

2.1 البنية السياسية والنظام الاقتصادي

1.2.1 البنية السياسية

يعتبر نظام الحكم في فلسطين وفقاً للقانوني الأساسي المعدل لسنة 2003، نظام ديمقراطي نيابي يعتمد على التعددية السياسية والحزبية وينتخب فيه رئيس السلطة الوطنية انتخاباً مباشراً من قبل الشعب وتكون الحكومة مسنولة أمام الرئيس والمجلس التشريعي الفلسطيني. ويعتبر مبدأ سيادة القانون أساس الحكم في فلسطين، وتخضع للقانون جميع السلطات والأجهزة والهيئات والمؤسسات والأشخاص.

2.2.1 النظام الاقتصادي

لم يتمكن الشعب الفلسطيني ومنذ الاحتلال الإسرائيلي عام 1967 للضفة الغربية وقطاع غزة من بناء مقومات اقتصادية متكاملة دون التعرض للتخريب والتدمير من قبل قوات الاحتلال ولجرائته العدوانية وأعمال الاستيطان المختلفة، حيث قام بسرقة المياه الجوفية وجرف الأراضي الزراعية وشق الطرق الخاصة بالمستوطنات التي تقوم على أراض مصادرة، وسيج لها مجالاً أمنياً لجيشه وقواته لحماية هذه المستوطنات، هذا ناهيك عن تحكمه بمستوى الصناعة ومدخلاتها، ومضاربه على المزارعين في المواسم المختلفة، وإجراءات حظر التجول والإغلاق والحواجز التي تمنع تنقل العمال والبضائع من المزارع إلى الأسواق، وخصوصاً أيام موسم الزيتون السنوي، ناهيك عن التدخل والتحكم بحركة رأس المال الخاص العام على حد سواء بحجج مختلفة .

وبعد اتفاق أوسلو في شقه الاقتصادي عام 1993 قيد الاحتلال مجالات التنمية والحراك الاقتصادي وربطها باقتصاده بشكل ملفت، ولم يوفر لها سوى متنفس محدود لم تتمكن المحاولات الفلسطينية من النهوض خلالها بالاقتصاد الوطني، ولم يتح الفرصة الكافية للقطاع الخاص ليأخذ دوره الطبيعي في بناء الاقتصاد الوطني واستقلاله، ولعل أخطر ما يعانيه الاقتصاد الفلسطيني اليوم هو عدم تحقيقه لأساسيات الحياة الفلسطينية الكريمة سواء في مجال الإنتاج أو التصدير أو محاربة الفقر والبطالة أو دعم التعليم والصحة .

فالسلطة الفلسطينية تعاني من سيطرة إسرائيلية شبه مطلقة على المنافذ الحدودية للسلطة، وعلى الموارد المالية الخاصة بها. وهناك تبعية اقتصادية فلسطينية كاملة للاقتصاد الإسرائيلي، وقد أتت هذه التبعية إلى تحويل المجتمع الفلسطيني إلى مجتمع مستهلك للمنتجات الإسرائيلي، ومعتمد عليها بصورة كبيرة. نصت المادة (21) من القانون الأساسي لعام 2003 على أن النظام الاقتصادي في فلسطين يقوم على أساس مبادئ الاقتصاد الحر. كما كفل القانون الأساسي حرية النشاط الاقتصادي، على أن تنظم قواعد الإشراف عليها وحدودها بقانون.

وصان القانون الملكية الخاصة، وقيد نزع الملكية أو الاستيلاء على العقارات أو المنقولات إلا للمنفعة العامة ووفقاً للقانون وفي مقابل تعويض عادل أو بموجب حكم قضائي.

وتتحكم عدة عوامل بالاقتصاد الفلسطيني، فقد عمل الاحتلال الإسرائيلي منذ العام 67 وحتى الآن، على إلحاق الاقتصاد الفلسطيني بالاقتصاد الإسرائيلي، مما أدى إلى تحويل الضفة والقطاع إلى سوق استهلاكي للمنتجات والخدمات الإسرائيلية حتى الفاسدة منها، وإلى مصدر للأيدي العاملة الرخيصة. ويفوق معدل البطالة بين الذكور مثيله بين الإناث، إذ بلغ 26.9% مقابل 18.6% للإناث لعام 2003. ويعزى ذلك بشكل أساسي إلى الارتفاع نسبة العاملين الذكور في إسرائيل والذين فقدوا أعمالهم فيها بسبب الإجراءات الإسرائيلية .

ومن ناحية أخرى، لعبت المساعدات الدولية الدور الأكبر وربما الوحيد في تمويل الإنفاق الاستثماري العام، وخصوصاً في مجال تطوير البنية التحتية في الضفة والقطاع.

3.1 وضع التنمية ومؤشر النوع الاجتماعي

حسب "تقرير التنمية البشرية" الصادر عن الأمم المتحدة الإنمائي لسنة 2011 تصنف الأراضي الفلسطينية المحتلة في المرتبة 114 على 187 دولة مما يجعلها من البلدان ذات تنمية بشرية متوسطة. سحل التقرير نفسه أن نسبة السكان الذين يعيشون دون خط الفقر الوطني في الأراضي الفلسطينية المحتلة بـ 21.9% أما نسبة السكان المعرضين لخطر الفقر يمثلون 8.8%. أما نسبة الذين يعانون من شدة الحرمان فتقدر بـ 37.3%.

بلغ مؤشر التنمية البشرية في الأراضي الفلسطينية المحتلة في عام 2011 ما يعادل 0.641. ويقدر نصيب الفرد من الدخل الاجمالي بـ 2.656 (بالاستناد إلى تقديرات غير منشورة عن البنك الدولي وبالاستناد إلى معدلات النمو المتوقعة لدى الاسكوا سنة 2011)

2. الإطار الخاص بالمراجعة المكتبية والبحث السريع

1.2 الأهداف والنتائج المتوقعة.

يأتي هذا التقرير في سياق التعاون بين مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث "كوثر"¹ مع منظمة "وكسفام كيبك"² في برنامج يساهم في تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة في كل من لبنان والأردن

¹ تم إنشاء مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث "كوثر" سنة 1993 تحت رئاسة سمو الأمير طلال بن عبد العزيز استجابة إلى رغبة العديد من الحكومات العربية والمنظمات الأهلية الوطنية والإقليمية والمنظمات الإقليمية والدولية لتأسيس مركز للبحوث الأكاديمية والدراسات الميدانية حول أوضاع النساء يتولى تجميع البيانات والمؤشرات والإحصائيات المتعلقة بالظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسة للمرأة وتحليلها ونشرها. يعد مركز كوثر ضمن المؤسسات الإقليمية القليلة المتخصصة في البحث والتدريب فيما يتعلق بمسائل المرأة والنوع الاجتماعي والتنمية في المنطقة العربية. وتتمثل مهمة مركز كوثر في المساهمة في تمكين المرأة العربية من منظور النوع الاجتماعي والتنمية لممارسة حقوقها الإنسانية ومناصرة المساواة بين الجنسين.

² وكسفام- كيبك هي منظمة كندية غير حكومية تسعى لدعم شركائها في الدول النامية والعمل على دعمهم من خلال تصميم وتنفيذ حلول مستدامة للفقر وتحقيق العدالة. كما تسعى المؤسسة الى تحريك السكان في مقاطعة كيبك لإتاحة المجال امام التعبير عن تضامنهم. بدأت وكسفام- كيبك عملها في الشرق الأوسط سنة 1989 وطورت شبكة من المنظمات الشريكة على المستوى الوطني

وفلسطين وتونس، وهو ضمن المشروع الإقليمي لتمكين المرأة اقتصادياً³ الذي يهدف إلى المساهمة في توفير بيئة ملائمة لتنمية اقتصادية مستدامة ودعم فرص التمكين الاقتصادي للمرأة في المنطقة.

تهدف هذه المراجعة المكتبية إلى تقييم ومراجعة وتحليل السياق القانوني الذي يؤثر على التمكين الاقتصادي للمرأة في فلسطين، عن طريق تقديم لمحة عامة ومعطيات عن الوضع الراهن للسياق القانوني والأنظمة والإجراءات والآليات المؤسسية والاستراتيجيات، والإجراءات المالية والمؤسسية التي تؤثر على حقوق الإنسان للمرأة وتمكينها الاقتصادي وتقييم التقدم المحرز على هذا الأساس وتحديد قضايا الحوار بشأن السياسات .

كما تهدف هذه المراجعة إلى توضيح كيفية إدراج المساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان للمرأة وتنفيذها في النظم الاقتصادية، وتأثير الأوضاع العامة في فلسطين على حياة المرأة وتمتعها بحقوقها وخاصة فيما يتعلق بتمكينها من الناحية الاقتصادية من منظور شامل، وكيفية تأثير التشريعات على حقوق الإنسان وحياة المرأة ولمكاناتها الاقتصادية حتى عندما تستند على مبادئ عدم التمييز والمساواة بين الجنسين وحظر التمييز القائم على النوع الاجتماعي .

تحديد القضايا الرئيسية والعقبات والفرص والأولويات التي ينبغي معالجتها إضافة إلى الإمكانيات والنقائص في معالجة قضايا حقوق الإنسان للمرأة والمساواة بين الجنسين في منهجية شاملة للتمكين الاقتصادي للمرأة. ومن ثم مناقشة هذه القضايا واثرائها والتحقق منها مع الشركاء الأساسيين للمشروع.

كما تم العمل على جرد تحليلي للأطر القانونية للبلاد والآليات المؤسسية والتنظيمية والمالية فضلا عن وجمع ومقارنة التشريعات والسياسات والاستراتيجيات والآليات المختلفة المتعلقة بتعزيز الدور الاقتصادي للمرأة ولحقوقها في المجتمع والتنمية والتي سوف تستخدم لتقييم المعرفة والمواقف والتصورات للجهات المعنية في ما يتعلق بالإشكالية والفرضيات من هذا المسار .

2.2 منهجية ومقاربة العمل

- تقوم هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي للتشريعات والأطر القانونية والآليات المؤسسية والتنظيمية والمالية، ومقارنتها بالاتفاقيات الدولية والحقوق المترتبة عليها .
- إجراء عدد من المقابلات وعقد عدد من مجموعات العمل لتقييم المعرفة والمواقف والتصورات للجهات المعنية
- اختيار القضايا ذات الأولوية والتدخلات الإستراتيجية بطريقة تشاركية

والاقليمي، وهي عضو في تحالف أكسفام الدولي. اوكسفام الدولية هي تحالف لخمس عشرة مؤسسة تعمل في 98 دولة بهدف ايجاد حلول دائمة للفقر وتحقيق العدالة.

³ REEWP

1.2.2 المراجعة المكتبية والتحليل

تم جرد تحليلي للأطر القانونية وتحديد الإمكانيات والفجوات في معالجة قضايا حقوق الإنسان للمرأة والمساواة بين الجنسين في منهجية شاملة للتمكين الاقتصادي للمرأة. (القانون الأساسي، قانون العمل، قانون الخدمة المدنية، قانون التقاعد، قوانين الأحوال الشخصية، قانون البنوك، قانون الغرف التجارية، قانون صندوق النفقة، قانون وزارة الشؤون الاجتماعية، قانون بشأن تطبيق أحكام المواريث في الشريعة الإسلامية على الأراضي الأميرية كافة).

تم جرد تحليلي الآليات المؤسسية والتنظيمية والمالية وتحديد الإمكانيات والفجوات في معالجة قضايا حقوق الإنسان للمرأة والمساواة بين الجنسين في منهجية شاملة للتمكين الاقتصادي للمرأة (الخطة الوطنية الاستراتيجية، الخطة الاستراتيجية لنهاضة العنف ضد المرأة، وثيقة حقوق المرأة الفلسطينية، قرار وزير العمل بالأعمال الخطرة أو الشاقة التي يحظر تشغيل النساء فيها، قرار مجلس الوزراء بنظام عمل النساء ليلاً، تعميم قاضي القضاة بخصوص التخارج، سياسات وزارة الاقتصاد الوطني، سياسات سلطة النقد، سياسات مؤسسات المجتمع المدني مثل أصالة وفاتن).

2.2.2 التقييم السريع بالمشاركة

- الأهداف

زيادة على المراجعة المكتبية، دراسة وتحليل التشريعات والسياسات والآليات الوطنية المؤثرة على التمكين الاقتصادي للمرأة" من أجل تحديد عناصر البيئة الملائمة لتنمية اقتصادية مستدامة ودعم فرص التمكين الاقتصادي للمرأة في الأراضي الفلسطينية المحتلة وفي المنطقة رسمياً للأهداف (العامة والخاصة) للبحث السريع على النحو التالي:

(أ) تقييم مدى معرفة النساء ومُعاشهن للواقع القانوني والتشريعي وفيما يخص وضع وتنفيذ السياسات والآليات ذات العلاقة بتمكينهن الاقتصادي الحقيقي و/أو المحتمل بالمعنى الشامل أي كحصول على الموارد والتحكم فيها والتمتع بحقوقهن الإنسانية،
(ب) تقييم المعرفة بالتشريعات والقوانين والسياسات والآليات التي تهدف بصفة مباشرة أو غير مباشرة التمكين الاقتصادي للمرأة من وجهة نظر أصحاب المصلحة/الجهات المتدخلة، بما في ذلك المنظمات غير الحكومية المتخصصة في هذا المجال، على مستوى المنظمة هي نفسها أو في البلد بصفة عامة،

(ت) تحديد أثر الأوضاع العامة (السياسية، الاقتصادية، الاجتماعية، الثقافية...) بما في ذلك بمرجع إلى عدم الاستقرار السياسي على حياة المرأة وتمتعها بحقوقها وخاصة فيما يتعلق بتمكينها من الناحية الاقتصادية (فلسطين، تونس وحتى لبنان بالنسبة لبعض المناطق).

(ث) تقييم/إدراك أبرز الجهود المبذولة من قبل الدولة لتمكين المرأة اقتصادياً من وجهة نظر النساء ومن جهة وأصحاب المصلحة من جهة أخرى،

ج) تحديد العقبات والفرص المتاحة فيما يخص محتوى وتنفيذ التشريعات والسياسات، الآليات المؤسسية (الحكومية/ وغير الحكومية/ والدولية) التمويل/المخصصات الميزانية، من وجهة نظر النساء من جهة، وأصحاب المصلحة، من جهة أخرى،
 ح) تحديد الأولويات بالنسبة للإصلاحات، التدابير والتدخلات السياسية والمؤسسية والقانونية من أجل تمكين المرأة اقتصادياً ومعالجة قضايا عدم المساواة بين الجنسين وحقوق المرأة الإنسانية.
 - الأدوات الفنية للبحث:

استندت المنهجية المتبعة لإعداد هذا البحث السريع بالمشاركة إلى وسيلتين أساسيتين:

← الاستطلاع الميداني الذي استخدمت فيه مجموعات النقاش المركزة⁴ المجموعة الأولى

وقد تم تنفيذ 5 مجموعات نقاش مع خمس فئات هي: فئة نساء مستفيدات من برامج تدريب مهني أو تمكين اقتصادي، فئة سيدات غير مستفيدات من برامج تمكين اقتصادي، فئة مقدمي الخدمات من العاملين على هذا الموضوع، فئة الشباب (فتيان وفتيات) مستفيدين من تدريب مهني بين الفئة العمرية 18-25 سنة، فئة الرجال.

← المقابلة وجها لوجه: المجموعة الثانية

أجريت 10 مقابلات مع أصحاب المصلحة من كل من: وزارة التخطيط، وزارة العمل، اللجنة الوطنية لتشغيل النساء، وزارة شؤون المرأة، وزارة الاقتصاد، وزارة الإعلام، سلطة النقد، اتحاد الغرف التجارية، أصالة، منظمة العمل الدولية، الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين

خصائص العينة:

تكونت عينة البحث من المجموعات المركزة من 36 مشارك ومشاركة مفصلة كالآتي:

الفئة	العدد	عازب ⁵ عامل	عازب غير عامل	متزوج عامل	متزوج غير عامل
نساء مستفيدات	8				
نساء غير مستفيدات					
رجال	9				
شباب - إناث	10				
شباب ذكور	3				
مقدمي خدمات - إناث	6				

لا بد من نلى: [HBHY1] Commentaire الجدول حسب الحالة المدنية للعينة

⁴Focus Group Discussion

⁵ فئة (عازب) تشمل المطلقة والأرملة

					مقدمي خدمات - نكور
				36	المجموع

- المتغيرات:

تم انتقاء عدد من المتغيرات يمكن تصنيفها كالآتي: العمر، الحالة المدنية، المهنة، المنطقة الجغرافية، المستوى الاقتصادي - الاجتماعي، المستوى التعليمي والدين.

- محاور البحث الميداني:

بناء على المنهجية التي حددها مركز كوتر والاقتراحات المقدمة من كل الخبراء تم تطوير إطار تقييم وتحليل والاستناد إليه لبناء أسئلة الاستبيان والمجموعات المركزة واستعماله كمرجعية في تحديد مصفوفات التحليل وتحتوي محاوره العامة على التالية:

- أ) التمكين الاقتصادي: تعريف، مفهوم، مقومات،
- ب) التمكين الاقتصادي: الانجازات، المعوقات والفرص المتاحة،
- ت) أشكال التمييز، المساواة وحقوق المرأة الانسانية،
- ث) الحصول على الموارد والتحكم بها،
- ج) اقتراحات وتوصيات.

- مجرى وظروف البحث السريع بالمشاركة

← صعوبات تنفيذ العمل الميداني:

Commentaire [HBHY2]: ناقص

← العوامل المساعدة:

Commentaire [HBHY3]: ناقص

● الجزء الأول: السياق العام لحقوق المرأة الإنسانية والمساواة بين الجنسين

I. الإطار القانوني العام الذي يحمي الحقوق الإنسانية بما في ذلك آليات التطبيق وتغطية الحياة العامة والخاصة

1. النوع الاجتماعي وحقوق المرأة الإنسانية والانجازات التنموية

وجود فجوات تقاس في التنمية مهما كان مجالها أو نوعها، يعني أن هناك فئات من المواطنين والمواطنات غير متمتعين بحقوقهم الإنسانية ولا يمكن إنكار الحقيقة الخاصة بقضايا التفاوت بين الرجال والنساء، وعبر دورة الحياة، وجودها وتنوعها، وإن كانت تختلف حدة ونوعاً من بلد إلى آخر، ومن مجتمع إلى آخر ومن بيئة وفتة إلى أخرى داخل القطر الواحد. كما الكل يعترف وبالأدلة إن كانت الحاجة إلى الإقناع بأن النساء يعانين من هذا التفاوت في جميع أنحاء العالم، ولكن تختلف هذه المعاناة في حثتها باختلاف البلدان والطبقات والفئات الاجتماعية.

يكن السياق العام لحقوق الإنسان للمرأة في الإطار القانوني الذي تتمتع بموجبه بالحماية القانونية من خلال القواعد القانونية. كما أن للسياسات والبرامج والاستراتيجيات التي اتخذتها الدولة الدور البارز في تمكين المرأة لتحقيق المساواة بين الجنسين، وكل ذلك يتم من خلال الآليات والمؤسسات الوطنية والجهود المبذولة من الدولة على الصعيد الدولي، بالمصادقة والانضمام إلى الاتفاقيات والمعاهدات والمؤتمرات الدولية، لغايات تحقيق حقوق الإنسان بصفة عامة، وحقوق الإنسان للمرأة بشكل خاص.

1.1 التعليم والأمية

تفوق نسبة الزيادة في معدلات معرفة القراءة والكتابة بين الإناث 15 سنة فأكثر نظيراتها بين الذكور بأربعة أضعاف خلال الفترة 2000 - 2009، لكن تبقى هذه المعدلات الأعلى بين الرجال مقارنة بالنساء.

وشكلت الإناث 50 % من مجموع طلبة المدارس وذلك في العام الدراسي 2010/2009، فيما بلغت نسبة الإناث الملتحقات في الجامعات 57.2 %، ونسبة الإناث الملتحقات بكليات المجتمع المتوسطة 40.1 %.

ما زال طلاب المرحلة الثانوية الذكور والإناث يتجهون إلى التخصصات العلمية والعلوم الإنسانية بشكل كبير مقارنة بالتخصصات المهنية الأخرى، والإناث يتجهن إلى دراسة العلوم الإنسانية أكثر من الذكور. تقلصت فجوة الجنس في التعليم العالي خلال الفترة 1995-2008 لصالح الإناث، حيث بلغت 1.3 في العام 2008 في حين كانت 0.9 في العام 1995. برزت خلال السنوات الماضية توجهات إيجابية بشأن تقليل الفروقات بين الجنسين في نظام التعليم الفلسطيني، ويعتبر التخلص من الفروقات بين الجنسين عنصراً جوهرياً في تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين النساء.

2.1 الصحة والصحة الإنجابية

على الرغم من انخفاض معدلات الخصوبة بعد العام 2006، بعد ثباتها خلال الفترة 2006-1994، فإن معدلات وفيات الإناث الرضع ودون الخامسة بين الإناث هي الأقل مقارنة بالذكور، لكن ترتفع هذه المعدلات بين الإناث في وفيات ما بعد حديثي الولادة؛ 8.6 و 6.1 % على التوالي.

3.1 المشاركة السياسية وصنع القرار

إقرار الكوتا النسوية في قانون الانتخابات 20% للمجلس التشريعي عام 2005 وعضوتين كحد أدنى للمجالس المحلية والبلدية وتم إقراره عام 2004، حيث كان ذلك هو السبب الرئيسي في ارتفاع معدل مشاركة النساء السياسية إلى 12.7% في المجلس التشريعي و18% في المجالس المحلية والبلدية، وقد عملت كل من وزارة شؤون المرأة ومؤسسات المجتمع المدني والاتحاد العام للمرأة الفلسطينية على إقرار الكوتا.

لا بد من [HBHY4] Commentaire
تطوير هذت الجوء

2. الإطار القانوني العام

1.2 الدستور

إن الاتجاه الدستوري في فلسطين يقرر مبدأ المساواة بين الكافة دون تمييز لأي سبب كان، وبالذات على أساس الجنس، بالتالي فإنه لا يجوز لأي تشريع كان قانون أو نظام أن يشير إلى حرمان المرأة لأي من حقوقها على أساس نوعها الاجتماعي وتحت طائلة البطلان لعدم الدستورية.

2.1.2 وثيقة إعلان الاستقلال

شكلت وثيقة إعلان الاستقلال التي أصدرها المجلس الوطني الفلسطيني في العام 1988 في دورته التاسعة عشر في الجزائر، أساسا دستوريا مهما لمنظمة التحرير الفلسطينية في إحقاق حقوق الإنسان وحقوق المرأة الفلسطينية.

وجاء فيها "إن دولة فلسطين هي للفلسطينيين أينما كانوا. فيها يطورون هويتهم الوطنية والثقافية، ويتمتعون بالمساواة الكاملة في الحقوق، تصان فيها معتقداتهم الدينية والسياسية وكرامتهم الإنسانية، في ظل نظام ديمقراطي برلماني يقوم على أساس حرية الرأي وحرية تكوين الأحزاب ورعاية الأغلبية حقوق الأقلية واحترام الأقلية قرارات الأغلبية، وعلى العدل الاجتماعي والمساواة وعدم التمييز في الحقوق العامة على أساس العرق أو الدين أو اللون أو بين المرأة والرجل، في ظل دستور يؤمن سيادة القانون والقضاء المستقل...".

من خلال هذا النص، يتضح جليا أن هذه الوثيقة نصت على ضمان حقوق المرأة على قدم المساواة، في ظل نظام ديمقراطي برلماني تعددي، بالإضافة إلى تأكيدها على أن الناس سواء أمام القانون، وعليه يمكن القول أن وثيقة إعلان الاستقلال رسمت اتجاهها يقوم على أساس إنصاف المرأة انطلاقا من شرعية حقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية ذات الصلة.

2.2 التنظيم القانوني للحياة العامة والخاصة والأحوال الشخصية

1.2.2 القانون الأساسي

جاء القانون الأساسي الفلسطيني المعدل لسنة 2003 في الفصل الأول منه ليقر الحقوق والحريات العامة التي ترسم حدود وملامح هذه الحقوق في النظام القانوني الفلسطيني. اخذ هذا القانون بمبدأ المساواة بين الجنسين بشكل أكثر جدية ممن سبقه من التشريعات في ظل الأنظمة السياسية والقانونية المختلفة التي تعاقبت على حكم فلسطين. فحظر التمييز بين الرجل والمرأة أمام القانون والقضاء، فتنص المادة (9) من القانون الأساسي الفلسطيني على أنه: "الفلسطينيون أمام القانون والقضاء سواء لا تمييز بينهم بسبب العرق أو الجنس أو اللون أو الدين أو الرأي السياسي أو الإعاقة".

2.2.2 قوانين الأحوال الشخصية

تشكل قوانين الأحوال الشخصية أكثر القوانين أهمية للمرأة نظرا لارتباطه بحياة المرأة اليومية، سيما وأن الغالبية العظمى من النساء في فلسطين ما زالت تتدرج تحت شريحة ربات البيوت واللواتي يتأثرن بقانون الأحوال الشخصية بشكل أساسي، فهن نساء غير عاملات وبالتالي ترتبط معظم حقوقهن بهذا القانون الذي ينظم حقوقهن ضمن إطار العائلة فقط، ومن ناحية أخرى فإن أحكام قانون الأحوال الشخصية تنعكس على القوانين الأخرى بشكل مباشر وتؤثر على حقوق المرأة في إطار العمل وفي إطار الحياة العامة.

تخضع المرأة المسلمة الفلسطينية في الضفة الغربية لقانون الأحوال الشخصية الأردني لعام 1976 وهو قانون مستمد أصلا من قانون الأحوال الشخصية لسنة 1917 وقانون 1951 المأخوذ من الفقه الحنفي.

أما بالنسبة للطوائف المسيحية فلكل طائفة قانونها، فطائفة الروم الأرثوذكس تطبق قانون الأحوال الشخصية للمسيحيين الأرثوذكس (قانون العائلة وقانون البطريركية البيزنطي) وقانون البطريركية الأرثوذكسية رقم 32 لسنة 1941، وطائفة اللاتين تطبق قانون الأحوال الشخصية المعمول به في الأبرشية البطريركية اللاتينية الأورشليمية، وطائفة الأقباط تطبق قانون الأحوال الشخصية للأقباط الأرثوذكس الذي أقره المجلس المحلي العام للأقباط لسنة 1938.

وقد كان قانون 1951 المعمول به في الضفة الغربية يجيز للقاضي الإذن بتزويج المخطوبة التي أتمت الرابعة عشرة من عمرها إذا كانت تحتل الزواج، وتضمن قانون 1976 حظر الزواج إلا إذا كان الخاطب قد أتم السادسة عشرة من عمره أي أربعة عشر عاما ونصف حسب التوقيت الميلادي والمخطوبة أتمت الخامسة عشرة من عمرها، ما يتعارض أصلا مع اتفاقية حقوق الطفل والتي تعتبر بأن نهاية سن الطفولة هو سن الثامنة عشر .

أما في قطاع غزة فهناك قانون حقوق العائلة والذي يتضمن عدة مواد بخصوص سن الزواج حيث تنص المادة الخامسة من القانون على أن سن الزواج للذكر هو ثمانية عشر عاما وللقاتة سبعة عشر عاما، ثم ما يلبث يستطرد فيعطي الحق للقاضي بتزويج الشاب الذي لم يبلغ سن الثامنة عشرة إذا اقتنع القاضي بأنه بالغ وكذلك المادة (7) حيث تجيز للقاضي تزويج الفتاة التي لم تبلغ سن السابعة عشر إذا ما تبين للقاضي بأنها بالغة، ومن ثم تأتي المادة (8) لتؤكد بأنه لا يجوز للقاضي تزويج الولد الذي لم يبلغ سن الثانية عشرة أو الفتاة التي لم تبلغ سن التسع سنوات، مما يعني عمليا بأن تسع سنوات للفتاة واثنى عشر عاما للفتى هي السن الأدنى للزواج في قطاع غزة، وهذه المساحة ما بين (17-18) و (9-12) متروكة لحكم القاضي ونظرته الخاصة في الموضوع.

ما زالت القوانين المطبقة في الضفة الغربية وقطاع غزة تسمح للمسلمين بتعدد الزوجات، فللزوج الحق في الجمع بين أربع زوجات في آن واحد، هنا وتجدر الإشارة أيضا إلى أن السياسات الإجرائية على مستوى الدولة تكرس هذا التشريع من خلال إفساحها المجال في النماذج المدنية الحكومية المختلفة (جواز السفر، وبعض النماذج المستخدمة في ديوان الموظفين وغيرها) لتسجيل أربع زوجات للشخص الواحد عند الخانة التي عليه أن يعبئ فيها اسم الزوجة.

ويعتبر الحق في الطلاق وفقا للقوانين المعمول بها في المحاكم الشرعية في كل من الضفة الغربية وقطاع غزة حقا مطلقا للرجل يستخدمه كيفما يشاء. حيث تشير القوانين المعمول بها في المحاكم الشرعية إلى إمكانية إيقاع الطلاق من قبل الرجل بشكل مطلق ودون استشارة الطرف الآخر (الزوجة)، حيث يصل الأمر حتى إلى إجازة التطليق الغيابي.

ويتبع كل من المسلمين والمسيحيين المقيمين في فلسطين قوانين الشريعة الإسلامية في تقسيم الميراث، والتي تعطي المرأة نصف نصيب الرجل عند وراثته أحد الوالدين، وتميز بين نصيب الزوجة والأطفال في حالة وجود طفل ذكر إيجابيا، حيث يحجب الطفل الذكر الميراث عن أشقاء وشقيقات المتوفى في حين لا تحجب الطفلة الأنثى هذا الميراث فيقاسمها أعمامها وعماتها الميراث.

3.2.2 تعديل المواد المتعلقة بسن الحضانة من قانون الأحوال الشخصية

منح قانون حقوق العائلة -الساري في قطاع غزة- القاضي الحق في أن يأذن بحضانة النساء للصغير بعد سبع سنين إلى تسع وللصغيرة بعد تسع إلى إحدى عشرة سنة إذا تبين أن مصلحتها تقضي بذلك، إلا ان المحكمة العليا الشرعية أصدرت قرارات عديدة تم فيها رفع سن الحضانة في قطاع غزة بما يتفق وقانون الأحوال الشخصية المعمول به في الضفة الغربية وقد صدر بذلك عن سماحة قاضي القضاة تعميمات خاصة، توحيدا للعمل في المحاكم الشرعية في جناحي الوطن في فلسطين، بما يتعلق بالقوانين

والانظمة والاحكام الشرعية المعمول بها. وبهذا اصبح حضانه الأم التي حبست نفسها على تربية وحضانه أولادها تمتد إلى بلوغهم.

3.2 القوانين الأخرى: المكاسب وجيوب التمييز

1.3.2 المكاسب

من أهمها يمكن ذكر ما يلي:

أ-الحقوق السياسية:

- حق مشاركة المرأة في الحياة السياسية العامة جنباً إلى جنب مع الرجل.
- حق تشكيل الأحزاب السياسية والمشاركة فيها على أي وجه.
- حق تكوين النقابات والاتحادات والأندية والمؤسسات الشعبية.
- حق التصويت والترشح في الانتخابات.
- الحق في عقد الاجتماعات العامة والخاصة.
- الحق في تولي الوظائف العامة.
- الحق في التعبير عن الرأي، وتأسيس الصحف وسائر وسائل الإعلام.
- حق المرأة الفلسطينية في إعطاء الجنسية إلى أبنائها.

ب-الحقوق الاقتصادية:

- للمرأة شخصيتها القانونية المستقلة، وذمتها المالية المستقلة عن الرجل.
- تقرير حرية المرأة في إبرام العقود والتصرفات القانونية أياً كانت، والحفاظ على ملكيتها الخاصة.
- الحق الاقتصادي على أساس مبدأ تكافؤ الفرص.
- حق المرأة في المساهمة الفاعلة في الحياة الاقتصادية.

ج-الحقوق الاجتماعية والاقتصادية:

- حق المرأة في العمل والرعاية الصحية والاجتماعية.
- حقها في التنظيم النقابي.
- الحق في التعليم وحرية البحث العلمي والإبداع الأدبي والثقافي والفني.
- اعتبار رعاية الأمومة والطفولة واجب وطني.
- الحق في الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي ومستحقات العجز والشيخوخة.

د-الحقوق المدنية والشخصية:

- الحق في السكن الملائم للحفاظ على الحياة الأسرية الخاصة.
- الحق في الحياة وسلامة الجسد.
- حماية حرمة الحياة الخاصة للمرأة.
- حقها في الإقامة والتنقل.
- الحق في التقاضي.

2.3.2 جيوب التمييز

وهذا التمييز ناشئ عن الاعتقاد بان مكان المرأة الطبيعي والوحيد هو في البيت وان دورها ينحصر في خدمة الأسرة والزوج والأطفال، وانه لا شان لها في الحياة العامة، ولا دور لها في التنمية، ولا في الإنتاج الاقتصادي، وأنها لا تبلغ سن الرشد أبداً، وأنها تبقى بحاجة إلى وصاية رجل كما لو كانت قاصراً.

← قانون العقوبات

تسمح المادة ٣٤٠ من قانون العقوبات الأردني والذي مازال سارياً في الضفة الغربية للأقارب الذكور من الاستفادة بعقوبات مخفضة في حالة ارتكابهم "جريمة شرف" وقتل فتاة قريبة لما تكون قد ارتكبتة من عمل جنسي خارج إطار الزواج. إلا أن هذه العقوبات المخففة لا تطبق في حالة مفاجأة المرأة لزوجها. وهذا التمييز ناشئ عن الاعتقاد بان شرف المرأة هو في جسدها فقط، وان جسد المرأة وشرفها الكامن فيه هو ملك للأسرة.

← المرسوم الرئاسي

لاشك إن إصدار الرئيس لمرسوم قرار بقانون بتعديل قوانين العقوبات في الضفة الغربية وقطاع غزة، ذا دلالة هامة جداً على صعيد توجهات الرئيس بخصوص قضايا قتل النساء في المجتمع الفلسطيني. فقد أصدر الرئيس في شهر أيار 2011 المرسوم القاضي بتعديل قانون العقوبات الأردني رقم 16 لعام 1960 وذلك بإلغاء المادة 340 من قانون العقوبات والتي تنص:

1. يستفيد من العذر المحل، من فاجأ زوجته أو إحدى محارمه حال التلبس بالزنا مع شخص آخر وأقدم على قتلها أو جرحها أو إيذائها كليهما أو أحدهما.
2. يستفيد مرتكب القتل أو الجرح أو الإيذاء من العذر المخفف إذا فاجأ زوجه أو إحدى أصوله أو فروعه أو أخواته مع آخر على فراش غير مشروع.

كذلك تعديل قانون العقوبات الانتدابي رقم 74 لعام 1936 بتعديل المادة 18 منه بإضافة نص) ولا يشمل ذلك جرائم قتل النساء على خلفية "شرف العائلة" (حيث كان نص المادة 18 كما يلي :

يجوز قبول المعذرة في ارتكاب فعل أو ترك يعتبر إتيانه جرماً لولا وجود تلك المعذرة إذا كان في وسع الشخص المتهم ان يثبت بأنه ارتكب ذلك الفعل أو الترك درءاً لنتائج لم يكن في الوسع اجتنابها بغير ذلك والتي لو حصلت لألحقت أذى أو ضرراً بليغاً به أو بشرفه أو ماله أو بنفس أو شرف أشخاص آخرين ممن هو ملزم بحمايتهم أو بمال موضوع في عهده.

ويشترط في ذلك أن لا يكون قد فعل أثناء ارتكابه الفعل أو الترك إلا ما هو ضروري ضمن دائرة المعقول لتحقيق تلك الغاية وان يكون الضرر الناجم عن فعله أو تركه متناسباً مع الضرر الذي تجنبه. ومع أن هذه المادة، تشترط أن يكون للفاعل دليل، إلا أن معظم حالات القتل تقوم على أساس الشبهات أو الدليل الظرفي (بمعنى أن تكون الأنثى حاملاً)، لذلك لا يلجأ وكلاء النيابة والقضاة في العادة إليها عند مناقشة قضايا "جرائم الشرف"، وعلى العكس يلجئون إلى مواد أقل تجزئاً كالمادة 98، والتي تنص "يستفيد من العذر المخفف فاعل الجريمة الذي أقدم عليها بسورة غضب شديد ناتج عن عمل غير محق وعلى جانب من الخطورة اتجاه المجني عليه".

ومن الجدير ذكره ان المرأة تتعرض للتمييز في القوانين التي تحكم الزواج، الطلاق، حضانة الأطفال، الميراث والعنف ضد المرأة، وتتعرض المرأة للتمييز خصوصاً في قانون العقوبات المستمد من القانون الأردني والمصري .

3. معارف، نصورات وخبرات أهم الجهات المتدخلة

1.3 مجموعة المتدخلين

رأى الأشخاص الذين تمت مقابلتهم انه يوجد تمييز على المرأة -لا سيما المرأة المعاقة- في عدة مجالات؛ فالثقافة المجتمعية واستغلال الدين للتمييز ضد المرأة بشكل خاطئ، يؤديان إلى التعامل مع النساء كتابعات وثانويات وتحدد لهن أدواراً نمطية تحد من تطورهن وتمكينهن وحصولهن على حقوقهن كالتعليم والعمل والتواجد في مناصب صنع القرار؛ فنظرة المجتمع للمرأة ومشاركتها في الانتخابات تساهم في انتخاب الرجل، على الرغم من وجود نساء قادرات على لعب أدوار هامة في العملية الانتخابية. وقد وصلت المرأة لمراحل متقدمة في التعليم، إلا أن غالبية المنح الدراسية يحصل عليها الذكور بحجة أن المرأة غير قادرة على ترك بيتها وأطفالها، أو الحكم بأنها غير مؤهلة نتيجة عدم اكتشاف قدراتها ولمكاناتها.

وفي العمل؛ ينظر أصحاب العمل إلى المرأة كمنتج وليس كإنسان، ويفضلون الذكور على الإناث، ويتم التمييز بين الرجل والمرأة في طبيعة الوظائف، وفي الترقيات، ومكافآت نهاية الخدمة، والتأمين الصحي. ناهيك عن تشغيل النساء بالوظائف المتدنية.

وفي التشريعات، فان المنظومة التشريعية بشكل عام لا تراعي حقوق المرأة مثل قانون الأحوال الشخصية.

أما بخصوص تمتع المرأة بحقوقها الإنسانية، رأى الأشخاص الذين تمت مقابلتهم ان المرأة لا تتمتع بحقوقها الإنسانية بصفة كاملة، وعلى الرغم من مؤشرات الثقة بالنفس عند النساء إلا أن الثقافة المجتمعية تحد من هذه الثقة ومن تتمتع المرأة بحقوقها، وتتنح أشكال التمييز بعدم وجود المرأة في مناصب صنع القرار، وبمستوى العمل وتدني الأجر بالإضافة إلى العنف الأسري.

2.3 المجموعات البورية

وتتفق بعض المجموعات البورية على أن هناك تمييزاً ضد المرأة، بينما ترى المجموعات الأخرى أن المرأة والرجل ليسا مثل بعضهما البعض فهناك أعمال وادوار تخص المرأة وأخرى تخص الرجل، وتكمن المشكلة في المجتمع، فالمرأة والرجل -من وجهة نظر المجموعات- متساويين في الحقوق والواجبات كما حددها المجتمع والدين والأعراف.

وترى المجموعات أن المرأة التي تطالب بحقوقها تصبح منبوذة من المجتمع؛ كحالات رفض الزواج، أو المطالبة بالحق في التعلم في الجامعات، الخ). كما تم الإشارة إلى أن الفتيات يتعرضن للاستغلال في أماكن عملهن والمنزل.



أما بخصوص تمتع المرأة بحقوقها الإنسانية، فترى المجموعات البورية التي عقدت أن المرأة في الغالب لا تتمتع بحقوقها الإنسانية، وذلك نتيجة لجهلها بحقوقها ولضعفها في المطالبة بها، باستثناء بعض النساء القويات واللواتي حققن النجاح وهو أمر يعتمد على ظرف الشخصي، وشخصية المرأة، ومكان السكن، ومستوى التعليم، والمكانة الاجتماعية والاقتصادية.

وتمت الإشارة إلى أن جهود توعية النساء بحقوقهن لا تتسجم مع الجهود المبذولة لتوعية المجتمع ككل والرجال على وجه الخصوص. حتى أن بعض الجهود التي استهدفت توعية النساء "زادت الطين بلة" لمساهمتها في زيادة الفجوة بينها وبين المجتمع. وأشارت المجموعات إلى أن النساء تجهل حقوقهن وخصوصاً في قانون العمل، أما الشبان فهم يعرفون حقوقهم في قانون العمل من خلال تجربتهم وانخراطهم به. وتم التطرق إلى استغلال العديد من أفراد عائلة النساء الريفيات بالتحديد في بيع أراضيهم أو البناء عليها؛ فهن لا يعرفن أين تقع قطع الأراضي التي يرثونها، كما يتم استغلال المرأة بالمشاركة في الانتخابات للتصويت لشخص أو فصيل يمليه عليها الرجل.

II. السياق الوطني الخاص بالسياسات والبرامج والاستراتيجيات

يهتم هذا الجزء برصد السياسات والبرامج والاستراتيجية في السياق الوطني والتي تهدف أو تساهم في تمكين المرأة الاقتصادي وأي مبادرات أخرى التي أخذتها الدولة بما في ذلك على مستوى التمويل والميزانيات الوطنية ومدى تأثيرها المباشر أو غير المباشر على تمكين المرأة بالمعنى الشامل وتحقيق المساواة على أساس النوع الاجتماعي.

1. الإرادة السياسية و الموقف الرسمي

يعتبر توقيع الرئيس على اتفاقية سيداو، وإيعازه لمجلس الوزراء لتطوير وتعديل القوانين والتشريعات التي تشتمل على نصوص تمييزية، وتخصيص موازنة للنوع الاجتماعي، والتزام رئيس السلطة الفلسطينية ورئيس الوزراء بدعم النساء، من أبرز الجهود التنموية المبذولة من قبل الدولة.

1. التدخلات المؤسسية والقطاعية

هناك عدد من المؤسسات التي تعمل على إدماج النوع الاجتماعي ومأسسته من أجل تقليص الفجوات للوصول إلى المساواة بين الرجال والنساء وتحقيق حقوق المرأة الإنسانية وتمكينها.

1.2 وزارة شؤون المرأة

خطة الإصلاح 2008-2011 للآلية الوطنية

تم إعداد خطتي عمل لوزارة شؤون المرأة الأولى كانت في الفترة الواقعة بين 2005-2007 حيث تبنت الوزارة ثلاثة محاور أساسية وهي التعليم والتدريب المهني والتقني للشابات، والمرأة وصنع القرار، و فقر الشابات وخاصة معيلات الأسر، حيث تم اختيار هذه المحاور من منهاج عمل بيجين وذلك بناء على المشاورات التي تمت مع المؤسسات الحكومية وغير الحكومية.

أما خطة الإصلاح والتنمية 2008-2010 فقد جاءت في ظل ظروف صعبة، وتوترات سياسية مر بها المجتمع الفلسطيني خلال السنتين الماضيتين، فكانت محاور الخطة هي نتيجة احتياجات مجتمعية ظهرت أهميتها من خلال العمل على خطة وزارة شؤون المرأة 2005-2007 وبرز محاورها:

- أ. توفير الأمان الاقتصادي وتمكين المرأة
- ب. زيادة مشاركة المرأة في مواقع صنع القرار والمشاركة السياسية
- ت. محاربة العنف ضد المرأة
- ث. رفع نسبة مشاركة الشابات في التعليم والتدريب المهني والتقني.

الخطة الاستراتيجية لمناهضة العنف ضد المرأة

تهدف الخطة إلى مناهضة العنف ضد النساء من خلال تبني الهدف العام الداعي إلى تعزيز مبدأ سيادة القانون المنصف للنساء، وتحسين الآليات المؤسسية في التعامل مع النساء المعنفات، للوصول إلى مجتمع مبني على أسس تكفل المساواة والعدالة لجميع الأفراد في المجتمع دون تمييز. ولتحقيق هذا الهدف، تتبنى الخطة منهجاً عبر قطاعي من خلال التداخل مع القطاعات المختلفة، باعتبارها تتعامل مع قضية تنموية تؤثر ليس فقط على النساء، وإنما على النظام الاجتماعي الاقتصادي والسياسي للدولة الفلسطينية ككل. ولذا فإن تطبيق الخطة يعتمد على مدى الالتزام الحكومي بدعمها، وذلك من خلال إتباع الإجراءات الضرورية من قبل الوزارات، ومن جهة أخرى التزام المؤسسات غير الحكومية بالإطار العام المطروح في هذه الخطة. أضف إلى ذلك مسؤولية القطاع الخاص، ووكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين - الأونروا التي لها دور في عملية التنفيذ والمتابعة مع اللجنة الوطنية لمناهضة العنف، وذلك لمسؤوليتها المباشرة في توفير الحقوق الأساسية للنساء اللاجئات.

تعتبر اللجنة الوطنية لمناهضة العنف ضد المرأة بقيادة وزارة شؤون المرأة والتي أنشئت في عام 2008 بقرار من مجلس الوزراء الفلسطيني، الجهة المسؤولة عن تنفيذ ومتابعة تنفيذ الخطة الاستراتيجية المقترحة هنا. وتكمن أهمية اللجنة في أنها تضم في عضويتها المؤسسات الحكومية المختلفة، والمؤسسات غير الحكومية المتمثلة بمنتهى مناهضة العنف ضد المرأة والاتحاد العام للمرأة الفلسطينية .

إن التوجه العام في هذه الخطة هو السعي لمأسسة العمل على مناهضة العنف ضد النساء في المؤسسات الحكومية المختلفة، وذلك من خلال الالتزام من قبل اللجنة الوطنية لمناهضة العنف بالمصادقة على هذه الخطة والعمل على تبني الهدف المخصص لكل وزارة ضمن هذه الاستراتيجية . وعلى كل وزارة أن تعمل في المرحلة اللاحقة على تحديد الأولويات من سياسات التدخل المطروحة ضمن كل هدف، ومن ثم بناء الخطط العملية والمؤشرات المناسبة ضمن هذا الإطار العام.

أما عملية المتابعة والتقييم والتي تعتبر محاور أساسية في الخطة، فإنها تتطلب من اللجنة الوطنية تشكيل لجنة مختصة بالشراكة مع المؤسسات النسوية، والأكاديميين والأكاديميات النسويات، والهيئة المستقلة

لحقوق الإنسان وذلك لمراقبة ومتابعة تنفيذ الخطة الاستراتيجية لمناهضة العنف وقياس مدى نجاحها في الحد من العنف ضد النساء.

تأتي أهمية الإستراتيجية من أنها إطار عام ينظم عمل الأطراف المتعددة على محور العنف .ومن جانب آخر فإنها تحدد الأدوار المختلفة والتداخل بين الجهات المعنية في العمل على مناهضة العنف ضد المرأة، وذلك للخروج بنتائج أفضل تلبي وتصب في مناهضة العنف ضد النساء بما يضمن حقهن في الحياة ويحفظ كرامتهن من الامتهان.

وقد تم إعداد الإستراتيجية الوطنية لمناهضة العنف ضد النساء بالشراكة التامة ما بين وزارة شؤون المرأة وهيئة الأمم المتحدة للمرأة (صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة - اليونيفيم سابقا) (ضمن الهدف الثالث من برنامج الألفية الإنمائية للأمم المتحدة) والداعي إلى المساواة في النوع الاجتماعي وتمكين المرأة في الأراضي الفلسطينية المحتلة. تعتبر الاستراتيجية الوطنية لمناهضة العنف احد احد مخرجات البرنامج والداعي إلى الحد من العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي على ثلاثة مستويات: الوقاية، الحماية، تفعيل القانون.

أما محاور الخطة الاستراتيجية لمناهضة العنف ضد النساء فهي:

- تعزيز آليات الحماية والتمكين للنساء اللواتي يتعرضن إلى انتهاكات من قبل الاحتلال الإسرائيلي
- تعزيز الإطار القانوني والآليات المؤسسية لحماية النساء من العنف
- تحسين الحماية الاجتماعية والدعم الاجتماعي المقدم للنساء المعنفات
- تحسين الخدمات الصحية في التعامل مع حالات العنف ضد النساء
- تحسين نظام الحماية والدفاع والسلطة القضائية بما يتلاءم مع حقوق المرأة
- التغيير في التوجهات المجتمعية حول العنف ضد النساء من حيث تعزيز مبدأ الوقاية من العنف في التوجه الاستراتيجي للمؤسسات العاملة في حماية حقوق النساء
- تطوير نظام المراقبة والتقييم ومتابعة العمل على الخطة الاستراتيجية لمناهضة العنف ضد النساء

أما النتائج المتوقعة الخروج بها من العمل ضمن هذه الخطة:

- حصول ضحايا العنف على الحماية والدعم اللازمين وإعادة دمجهم بالمجتمع على الصعيد الوطني.
- تغيير في توجهات الفئات المستهدفة ضمن هذه الخطة من خلال دعمهم لحقوق المرأة.
- تغيير في القوانين والتشريعات المحلية تهدف لحماية النساء من العنف.
- تغيير في البنى التحتية للمؤسسات المجتمعية الخاصة بحماية النساء من العنف لما يخدم حقوق النساء.
- تناول قضايا العنف ضد النساء في الإعلام بشكل منهجي ومنظم.
- تنظيم العمل بين المؤسسات العاملة مناهضة العنف ومنهجة عملية تبادل المعلومات

2. دور ومساهمات المجتمع المدني

لعبت مؤسسات المجتمع المدني الفلسطينية خاصة النسوية، دوراً أساسياً ومهماً في مساعدة النساء من خلال تقديم الخدمات الإرشادية النفسية والاجتماعية والقانونية لهن، ومن خلال بلورة برامج توعية وقائية لنشر الوعي بين النساء وفي المجتمع. ولكن هذه المؤسسات وحدها غير قادرة على تلبية احتياجات النساء خاصة أنها تتمركز بالوسط وفي المدن. وتتمثل برامجها بتقديم الدعم والمساندة والحماية، إلى برامج التوعية والتنقيف، وبرامج الإرشاد الجماعي، وإجراء الأبحاث والدراسات حول جوانب متعددة وأشكال متنوعة من العنف، والعمل على الضغط والتأثير على المشرع وصانع القرار لتبني القوانين والتشريعات والسياسات والإجراءات لحماية حقوق النساء.

نجاحات للحركة النسوية الفلسطينية

دخلت الحركة النسوية الفلسطينية بفاعلية في حوار مع المجلس التشريعي الفلسطيني لحماية حق المرأة في منح الجنسية لزوجها وأبنائها. غير أن حقوق الجنسية ما زالت تخضع لأحكام قانون الجنسية الأردني رقم ٦ لعام ١٩٤٥ في الضفة الغربية، والقانون المصري في قطاع غزة. يحرم هذان القانونان المرأة من حق منح جنسيتها لزوجها أو للأبناء. بالإضافة إلى ذلك، فإنه لا يحق للمرأة الاحتفاظ بجنسيتها إذا تزوجت رجلاً غير فلسطيني إلا إذا تقدمت بطلب كتابي لوزير الداخلية خلال عام من الزواج. ولكن على أرض الواقع فإن المرأة المتزوجة من غير الفلسطيني لا يتم مطالبتها دائماً من وزارة الداخلية بالتنازل عن جنسيتها الفلسطينية.

كما نجحت الحركة النسوية ككل في تمكين المرأة من استصدار وثيقة السفر دون إذن ولي أمرها الذكر، وتمكين المرأة الأرملة من استصدار وثائق السفر لطفلها دون موافقة ولي أمر الطفل. وضمن هذا السياق، تمكين الأم من إجراء حساب بنكي لطفلها في البنوك المحلية بعد أن كان الأمر حقا للأب فقط على الرغم من ان بعض الموظفين في البنوك ما زالوا يجتهدون فردياً ويشترطون فتح الحساب من قب الأب.

3. معارف، تصورات وخبرات أهم الجهات المتدخلة

1.3 مجموعة المتدخلين

ووفقاً للاشخاص الذين تمت مقابلتهم، فإن من الجهود التنموية المبذولة من قبل الدولة والتي ساهمت في تحقيق مكاسب للمرأة على مستوى حقوقها الإنسانية وتمكينها اقتصادياً الخطة الاستراتيجية لوزارة شؤون المرأة، وسعي وزارة شؤون المرأة إلى تشغيل العاطلات عن العمل والحد من فقر النساء، وإنشاء صندوق النفقة، وتشكيل اللجنة الوطنية لتشغيل النساء التي تم تفعيلها مؤخراً، وتشكيل مكتب دائم تابع للجنة تشغيل النساء للعمل على الاقتراحات التي تقدمها اللجنة. واللجنة الوطنية للتشغيل هي عبارة عن شراكة بين وزارة العمل ووزارة شؤون المرأة ومؤسسات المجتمع المدني وهي عبارة عن لجنة وطنية من القطاع

الحكومي وأصحاب العمل ومؤسسات المجتمع المدني، وتعمل على المساهمة في وضع سياسات على مستوى السلطة الفلسطينية والهدف الرئيسي زيادة مشاركة النساء الاقتصادية وفتح التخصصات الجديدة في التدريب المهني مع الخروج بالتوصيات التي تختص بالنوع الاجتماعي، وإقناع أصحاب العمل لتقبل التعديلات الموضوعة على قانون العمل.

2.5 المجموعات البورية

Commentaire [HBHY6]: لا توجد معلومات

III. الآليات والمؤسسات الوطنية

Commentaire [D7]: يرجى وضع مقدمة صغيرة

1. القطاعات والمؤسسات الحكومية

1.2. وزارة شؤون المرأة

جاء تشكيل وزارة شؤون المرأة كآلية وطنية قائمة على تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في عهد الحكومة الفلسطينية الثامنة في أواخر عام 2003، وقد تمت مصادقة مجلس الوزراء الفلسطيني في تلك الحكومة على رسالة ورؤية واستراتيجية وزارة شؤون المرأة باعتبارها المرجعية الحكومية لقضايا النوع الاجتماعي، وتسعى الوزارة إلى تمكين وتعزيز قدرات ومكانة المرأة الفلسطينية لتشارك وتسهم في بناء وتنمية الوطن الفلسطيني الديمقراطي، وفي ترسيخ مجتمع مدني فاعل تحكمه القيم الوطنية والحضارية والإنسانية والمساواة، والهدف العام من إنشاء الوزارة هو تطوير الالتزام الحكومي بقضايا النوع الاجتماعي للنهوض بالمرأة وتطوير دورها وضمان حقوقها السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وتتمحور المهام المناطة بالوزارة كآلية وطنية للنهوض بوضع المرأة الفلسطينية:

← وضع الاستراتيجية الوطنية للنهوض بوضع المرأة الفلسطينية:

← مراجعة التشريعات والقوانين واقتراح التعديلات.

← إجراء الدراسات والأبحاث التي تساعد على الكشف عن الفجوات واقتراح السياسات التي تراعي قضايا النوع الاجتماعي،

← إعداد فريق وطني من الخبراء والخبيرات والمستشارين/ات في قضايا النوع الاجتماعي.

← تعميم ومراقبة ومتابعة مراعاة النوع الاجتماعي في خطط وبرامج ومشاريع القطاع الحكومي.

← توفير الدعم والمساندة للمؤسسات الأهلية.

← توفير التدريب والاستشارة لوحدة النوع الاجتماعي في الوزارات المختلفة.

← كتابة التقارير الوطنية الخاصة بالمرأة.

← تمثيل المرأة الفلسطينية بالمحافل والمؤتمرات العالمية والإقليمية والمحلية.

توفير الموارد المالية والبحث عن التمويل اللازم لتنظيم وتنفيذ الخطط والبرامج والمشاريع،

أما محاور عمل الوزارة للأعوام 2008-2011 فهي:

- 1- تفعيل مشاركة المرأة في رسم السياسات وصنع القرار
- 2- رفع مشاركة المرأة في سوق العمل وتقليص معدل الفقر بين النساء
- 3- رفع نسبة مشاركة الشابات في التعليم والتدريب المهني والتقني
- 4- الحد من ظاهرة العنف الأسري المبني على أساس الجنس.

وقد اعتمدت الوزارة الوثائق الوطنية والاتفاقيات الدولية التالية كمرجعية لعملها:

- 1- وثيقة الاستقلال التي اقراها المجلس الوطني عام 1988، التي نصت على عدم التمييز في الحقوق العامة على أساس العرق أو الدين أو اللون أو بين المرأة والرجل.
- 2- الاستراتيجية الوطنية للمرأة الفلسطينية.
- 3- الاتفاقية الدولية للقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة سيداو 1993.
- 4- قرار مجلس الأمن الدولي رقم 1325 للتعامل مع المرأة في مناطق النزاع المسلح.

1.2. وحدات النوع الاجتماعي

تم إنشاء وحدات للمرأة بموجب قرار من مجلس الوزراء بتاريخ 2005/5/3 قرار رقم (09/12/15 م.و.أ.ق) لسنة 2005 (مرفق) والقاضي "بحث الوزارات خاصة الكبرى منها ذات العلاقة على إنشاء وحدات لشؤون المرأة في الوزارات حيث كان هناك حاجة وضرورة وكلما كان ذلك ممكناً". إلا ان صيغة هذا القرار لم تكن إلزامية وواضحة مما دعا الوزارة للعمل مرة أخرى على تعديل هذا القرار بحيث يتضمن مهام وهيكل تنظيمي أكثر وضوحاً كما تضمن أيضاً تغيير مسماتها من وحدات المرأة إلى وحدات النوع الاجتماعي وكان ذلك بتاريخ 2008/7/28.

مهام وحدات النوع الاجتماعي وفقاً للهيكل والمسميات التي تم إقرارها في قرار مجلس الوزراء:

أولاً: تضمين قضايا واحتياجات النوع الاجتماعي في خطط وسياسات الوزارات.
ثانياً: تدقيق ومتابعة البرامج والسياسات من منظور النوع الاجتماعي.

وتضمن القرار أيضاً وجود دائرتين بالإضافة لرئيس للوحدة لتنفيذ هذه المهام بالإضافة إلى توضيح العلاقة ما بين وزارة شؤون المرأة والوحدات التي في الوزارات الأخرى التي تقوم على التنسيق وتقديم الدعم الفني اللازم لتمكين الوحدات من أداء دورها. ويوجد الآن 20 وحدة في مختلف الوزارات والمؤسسات الرسمية وان كانت أوضاعها ما زالت بحاجة للتنظيم والترتيب.

4.1 مراكز تواصل

تم إنشاء 4 مراكز نسوية في كل من الخليل، بيت لحم، نابلس وجنين كمرحلة أولى، كتجمع نسوي فلسطيني يعمل بالشراكة بين المؤسسات الأهلية والحكومية وبالتنسيق مع المؤسسات المحلية والإقليمية والدولية التي تعمل على مكافحة كافة أشكال التمييز ضد المرأة في كافة المجالات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية والثقافية، والهدف العام لإنشاء المراكز هو تمكين وتقوية النساء للمشاركة في

هل هذه: [HBHY8] Commentaire
المراكز حكومية أو غير حكومية

الحياة العامة، وذلك عبر ضمان المساواة في التشريعات والأنظمة والإجراءات التي تدفع بالنساء للانخراط في النشاطات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية .

1.3 دوائر المرأة والطفل في المحافظات المختلفة

تم إضافة دوائر المرأة والطفل على هيكليات المحافظات المختلفة، وقد أقرت من قبل السيد الرئيس محمود عباس في 2007/4/4 وذلك بهدف دعم وتمتية قدرات المرأة والطفل/ة الفلسطينية/ة في كافة المجالات السياسية والاجتماعية والاقتصادية، وبدأ العمل بهذه الدوائر عام 2008.

2. المنظومة القضائية

3. المؤسسات المزدوجة

3.1 إنشاء مركز محور

تم إنشاء أول مركز نموذجي لحماية المرأة والأسرة، وذلك بالشراكة ما بين القطاع الحكومي والمؤسسات الأهلية، حيث تقوم نشاطاته على حماية النساء المعنفات، ومكافحة العنف الأسري والعنف الموجه ضد المرأة، وإعادة تأهيلهن وتمكينهن ودمجهن بالمجتمع. الا ان مركز محور يتعرض لهجمات وتشكيك بمهنيته ومدى قدرته على ارشاد النساء المعنفات وتوفير الحماية لهن.

3.2 تشكيل اللجنة الوطنية لمناهضة العنف ضد المرأة عام 2008

تم تشكيل اللجنة الوطنية لمناهضة العنف والمكونة من عدد من الوزارات والاتحاد العام للمرأة الفلسطينية ومنتدى مناهضة العنف، بقرار مجلس الوزراء رقم (59)، بتاريخ: 2008/06/09، وتضم اللجنة في عضويتها وزيرة وزارة شؤون المرأة رئيساً، ووزارة الشؤون الاجتماعية نائباً للرئيس، وتشمل أعضاء ممثلين من الفئات العليا من الوزارات: الصحة، التعليم، الداخلية، الإعلام، العدل، الأوقاف، ديوان قاضي القضاة، مكتب الرئيس، العمل، الاتحاد العام للمرأة، وممثلة عن منتدى المنظمات الأهلية.

أهم المهام الخاصة بعمل اللجنة هي وضع إستراتيجية وطنية لمناهضة العنف ضد المرأة تكون أساساً لخطة وطنية شاملة للحد من العنف الموجه للمرأة بكافة أشكاله، وهذا يتطلب التالي:

1. إعداد الدراسات والأبحاث اللازمة حول قضايا العنف ضد المرأة وأثره على المجتمع ولتأسيس قاعدة بيانات (بنك معلومات)،
2. إنشاء لجان فنية متخصصة لمتابعة وتحقيق أهداف اللجنة.
3. العمل على تنفيذ ما ورد في الاتفاقيات الدولية ومواثيق الأمم المتحدة الخاصة بالعنف ضد المرأة في التشريعات والإجراءات الوطنية.
4. المساهمة في تعزيز التعاون الإقليمي والدولي في مجال مناهضة العنف ضد المرأة بكافة أشكاله.

ماهي الصبغة [HBHY9]:
القانونية للمركز

ومن أهم مهام اللجنة وضع إستراتيجية وطنية لمناهضة العنف ضد المرأة، بحيث تشكل أساساً لخطة وطنية شاملة للحد من العنف الموجه ضد المرأة بكافة أشكاله.

4. المنظمات والشبكات النسائية

IV. اتساق الواقع الوطني مع التزامات البلد الدولية

لم تزل الأراضي الفلسطينية محكومة بمجموعة لا باس بها من التشريعات التي وضعت إبان الانتداب البريطاني على فلسطين، بل إن أحدث التشريعات الموروثة السارية يعود تاريخه إلى عام 1967، أي عام قيام الاحتلال الإسرائيلي للأراضي الفلسطينية، ولهذا إن الحديث عن المواءمة بين هذه التشريعات ومجموعة المبادئ والأسس القانونية التي اتفق المجتمع الدولي على وجوب مراعاتها والأخذ بها بمقتضى مجموع موانيق حقوق الإنسان وحرياته، أمراً غير قائم لكون أغلب هذه التشريعات قد وضع قبل سنوات بل وعقود من دخول الشريعة اتفاقيات وموانيق حقوق الإنسان لحيز النفاذ.

ولهذا لم تتسجم التشريعات الموروثة مع الموانيق والاتفاقيات الدولية وليس هذا فحسب بل يتناقض مضمون هذه التشريعات مع الكثير من المبادئ التي تضمنتها الموانيق الدولية كما هو الحال مع عدم تجريم الضرب وغيره من ضروب الإيذاء في المادة 62 من قانون العقوبات لسنة 1960 وانتفاء المساواة بين الرجل والمرأة في أغلب هذه التشريعات.

1. مبادئ واتفاقيات حقوق الإنسان

1.1. الإرادة السياسية

وعلى الرغم من كون السلطة الفلسطينية لا تعد دولة، فقد منحت منظمة التحرير الفلسطينية مركز المراقب في الهيئة الدولية بمقتضى قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 3237 (د - 29) المؤرخ في 22 تشرين الثاني 1974، ما يترتب عليه، التزام المنظمة الصريح باحترام ميثاق الأمم المتحدة وما صدر إعمالاً له من إعلانات وقرارات خاصة بحقوق الإنسان وحرياته.

صادق السيد الرئيس محمود عباس في العام 2009 على اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة بما ينسجم مع أحكام القانون الأساسي الفلسطيني، مما يعني اعتماد الاتفاقية كمرجعية للمشرعين عند وضع التشريعات والقوانين الجديدة، إضافة إلى تعديل القوانين والتشريعات الموجودة بما يتناسب مع ما جاء بينود الاتفاقية.

التشريعات الفلسطينية المقررة من قبل المجلس التشريعي الفلسطيني تتوافق مع المعايير والمبادئ الدولية، وإن استعراض نصوص وأحكام الباب الثاني من القانون الأساسي الفلسطيني، يظهر جلياً انسجام التشريعات الفلسطينية من حيث المبدأ مع أحكام الموانيق والاتفاقيات الدولية سواء تعلق الأمر بمبدأ الحق بالحياة وحرمة وسلامة الجسد أو بمبدأ المساواة وحظر التمييز أو تبني أو بحرية العقيدة والعبادة وممارسة

الشعائر الدينية أو حرية الرأي والتعبير أو حرية الإقامة والتنقل أو التعليم أو العمل أو حق الملكية وحرمة المساكن والخصوصية الشخصية أو ضمانات المحاكمة العادلة وحظر الاحتجاز التعسفي وحق التقاضي والحق بتأسيس الصحف وغيرها من الحقوق.

وليس هذا فحسب إذ لجأ المشرع الفلسطيني في سبيل التأكيد على مدى اهتمامه بتعزيز وتجسيد حقوق الإنسان وحرياته إلى النص بمقتضى المادة (32) من القانون على عدم سقوط الدعاوى المدنية والجزائية الناشئة عن انتهاكات حقوق الإنسان "كل اعتداء على أي من الحريات الشخصية أو حرمة الحياة الخاصة للإنسان وغيرها من الحقوق والحريات العامة التي يكفلها القانون الأساسي أو القانون، جريمة لا تسقط الدعوى الجنائية ولا المدنية الناشئة عنها بالتقادم، وتضمن السلطة الوطنية تعويضاً عادلاً لمن وقع عليه الضرر".

ونشهد التحول والتطور النوعي الذي خطاه القانون الأساسي في تناوله للحقوق والحريات ومبدأ المساواة وغيرها من الحقوق السياسية والمدنية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وتجسيد هذه الحقوق في منظومة التشريعات الفلسطينية وتحديد قانون العمل وقانون الخدمة المدنية وقانون الطفل وقانون الانتخابات العامة وقانون الصحة وقانون الجمعيات الخيرية وغيرها.

1.1. مواعمة التشريعات الصادرة عن السلطة الفلسطينية

وبالطبع لا ينسحب هذا الواقع على التشريعات الفلسطينية المقررة من قبل المجلس التشريعي الفلسطيني، فالتشريعات الفلسطينية المقررة من قبل المجلس التشريعي الفلسطيني تتوافق مع المعايير والمبادئ الدولية، وإن استعراض نصوص وأحكام الباب الثاني من القانون الأساسي الفلسطيني، يظهر جلياً انسجام التشريعات الفلسطينية من حيث المبدأ مع أحكام المواثيق والاتفاقيات الدولية سواء تعلق الأمر بمبدأ الحق بالحياة وحرمة وسلامة الجسد أو بمبدأ المساواة وحظر التمييز أو تبنى أو بحرية العقيدة والعبادة وممارسة الشعائر الدينية أو حرية الرأي والتعبير أو حرية الإقامة والتنقل أو التعليم أو العمل أو حق الملكية وحرمة المساكن والخصوصية الشخصية أو ضمانات المحاكمة العادلة وحظر الاحتجاز التعسفي وحق التقاضي والحق بتأسيس الصحف وغيرها من الحقوق.

وليس هذا فحسب إذ لجأ المشرع الفلسطيني في سبيل التأكيد على مدى اهتمامه بتعزيز وتجسيد حقوق الإنسان وحرياته إلى النص بمقتضى المادة (32) من القانون على عدم سقوط الدعاوى المدنية والجزائية الناشئة عن انتهاكات حقوق الإنسان "كل اعتداء على أي من الحريات الشخصية أو حرمة الحياة الخاصة للإنسان وغيرها من الحقوق والحريات العامة التي يكفلها القانون الأساسي أو القانون، جريمة لا تسقط الدعوى الجنائية ولا المدنية الناشئة عنها بالتقادم، وتضمن السلطة الوطنية تعويضاً عادلاً لمن وقع عليه الضرر".

ونشهد التحول والتطور النوعي الذي خطاه القانون الأساسي في تناوله للحقوق والحريات ومبدأ المساواة وغيرها من الحقوق السياسية والمدنية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وتجسيد هذه الحقوق في منظومة التشريعات الفلسطينية وتحديدًا قانون العمل وقانون الخدمة المدنية وقانون الطفل وقانون الانتخابات العامة وقانون الصحة وقانون الجمعيات الخيرية وغيرها.

2. المؤتمرات الدولية

تم التوقيع على اتفاقية شراكة ببرنامج "مساواة النوع الاجتماعي وتقوية المرأة"، الممول من قبل الصندوق الإسباني، ضمن أهداف الإنمائية للألفية الثانية⁶ -الذي سينفذ مع الوزارات المعنية ووكالات الأمم المتحدة، بمبلغ 9 ملايين دولار، يهدف البرنامج إلى الحد من العنف الموجه نحو المرأة والطفلة الفلسطينية.

يختلف وضع فلسطين عن البلدان الأخرى التي تعمل باتجاه تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية بسبب خضوعها تحت الاحتلال الإسرائيلي. فقدرته السلطة الوطنية الفلسطينية على السيطرة على مواردنا الطبيعية بما فيها الأرض والمياه محدودة، كما أن حرية تنقل الأفراد والسلع تخضع لقيود شديدة يفرضها الاحتلال الإسرائيلي من خلال عدد كبير من نقاط التفتيش والحواجز على الطرق والجدار الفاصل. كذلك فإن قدرة المؤسسات الفلسطينية على العمل في القدس محدودة بفعل عزلها من قبل الاحتلال. ولا يزال المواطنون في غزة تحت الحصار، ولا تزال جهود إعادة الإعمار والإنعاش نتيجة الحرب الإسرائيلية على غزة 2008 / 2009 معطلة بفعل هذا الحصار ويتعرض الاقتصاد الفلسطيني لضغوطات كبيرة ناجمة عن سياسات الاحتلال وإجراءاته ما أدى إلى ارتفاع معدلات البطالة والفقر إلى درجة غير مسبوقة.

استطاعت السلطة الفلسطينية تحقيق تقدم ملموس نحو تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية. لقد التزمت السلطة الوطنية الفلسطينية بمواصلة العمل على بناء وتعزيز مؤسساتها العامة، باعتبارها وسيلة لإنهاء الاحتلال، وتحسين نوعية الحياة للمواطنين على الرغم من الاحتلال.⁷

رغم وجود العديد من الإنجازات المهمة نحو تحقيق المساواة بين الجنسين في السنوات الأخيرة، لا سيما في مجالات التعليم والمشاركة السياسية، فإن هناك حاجة إلى مواصلة الجهود، وخاصة في المشاركة الاقتصادية.

وهناك حاجة للاستمرار في الإصلاح المؤسسي والقانوني لضمان معاملة المرأة على قدم المساواة في ظل القانون والتمتع بتكافؤ الفرص جنباً إلى جنب مع الرجل.

Commentaire [D11]: القاهرة، بيجينغ، فينا...

الجزء الخاص: Commentaire [D12]: بالسياسات والبرامج

Commentaire [D13]: مقدمة جيدة لجزء الآليات

Commentaire [D14]: هذه توصية أو استنتاج

⁶ MDG'S FUND

تركز خطة الإصلاح والتنمية الفلسطينية 2008 - 2010 وبرنامج الحكومة الثالثة عشرة بوجه خاص على تمكين المرأة. كما أن الخطة الوطنية الفلسطينية 2011 - 2013 تتضمن إستراتيجية شاملة ومتقاطعة للنوع الاجتماعي تسعى، من جملة أمور أخرى، إلى تحقيق إصلاح قانوني تدريجي للقضاء على كافة جوانب التمييز القائم على النوع الاجتماعي في القوانين والأنظمة الفلسطينية.

Commentaire [D15]: السياسات والبرامج

علاوة على ذلك، وقع الرئيس الفلسطيني محمود عباس في 8 آذار 2009 على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو).

واتخذ مجلس الوزراء الفلسطيني أيضاً قرارات مهمة لتمكين المرأة والقضاء على التمييز، بما في ذلك إنشاء لجنة وطنية لمناهضة العنف ضد المرأة، وإجراء إصلاحات مؤسسية لضمان صياغة سياسات ووضع ميزانيات أكثر حساسية للنوع الاجتماعي.

Commentaire [D16]: الجانب القانوني وطنياً ودولياً

3

الجزء الثاني: سياق الحقوق الاقتصادية وتمكين المرأة والمساواة

يأتي السياق العام للحقوق الاقتصادية للمرأة في الإطار القانوني الذي تتمتع بموجبه بالحماية القانونية لحقوقها من خلال القواعد القانونية، وسياسات الدولة التشريعية. كما أن للسياسات والبرامج والاستراتيجيات التي اتخذتها الدولة تلعب الدور المهم في تمكين المرأة اقتصادياً لتحقيق المساواة بين الجنسين، ويكون ذلك من خلال الآليات والمؤسسات الوطنية والجهود المبذولة على الصعيد الدولي، بالمصادقة والانضمام إلى الاتفاقيات والمعاهدات لتحقيق الحماية لحقوق المرأة الاقتصادية وتمتعها بها.

1. مؤشرات تمكين المرأة في التنمية والنشاط الاقتصادي

يسجل متوسط الخسارة الناتجة عن عدم المساواة بالنسبة إلى بلدان مؤشر التنمية البشرية المرتفع ما يقارب 5.20 في المئة فيما يصل في الدول العربية إلى 4.26 في المئة. ويعكس مؤشر عدم المساواة بين الجنسين عدم المساواة القائم على النوع الاجتماعي في ثلاثة أبعاد هي الصحة الإنجابية والتمكين والنشاط الاقتصادي. وتقاس الصحة الإنجابية بمعدلات وفيات الأمومة وخصوبة المراهقات. ويقاس التمكين بحصة كل من المرأة والرجل من المقاعد البرلمانية، وإنجازات التعليم الثانوي والعالي لكل منهما. ويقاس النشاط الاقتصادي بمعدل مشاركة كل من المرأة والرجل في سوق العمل. ويعرض مؤشر عدم المساواة بين الجنسين الخسارة في التنمية البشرية نتيجة عدم المساواة بين الإنجازات التي يحققها كل من الرجال والنساء في الأبعاد الثلاثة لمؤشر عدم المساواة بين الجنسين.

1. واقع مشاركة المرأة الاقتصادية

1.1 المرأة الفلسطينية والفقير

2.1 المرأة والنشاط الاقتصادي

تزيد مشاركة الرجال في القوى العاملة بأكثر من 4 أضعاف مشاركة النساء والفجوة ما زالت ثابتة خلال الفترة 2001-2010. وتعتبر أعلى نسبة مشاركة في القوى العاملة بين النساء الحاصلات على 13 سنة دراسية فأكثر، بالمقابل فإن أعلى مشاركة في القوى العاملة للرجال الحاصلين على 1-6 سنة دراسية. على الرغم من ارتفاع معدلات البطالة بين النساء والرجال إلا أن الفجوة بين النساء والرجال انخفضت في الربع الثاني من العام 2010 بقيمة 2.6% علماً بأنها كانت 12.9% في عام 2001

Commentaire [HBHY17]: ناقص إذا
أمكن إضافته لعلاقته مع التمكين
الاقتصادي

بينت نتائج مسح القوى العاملة لعام 2008⁸ بأن نسبة مشاركة الذكور في القوى العاملة إلى مجموع الذكور ضمن سن العمل قد انخفضت من 67.7% في عام 2007 إلى 66.8% في العام 2008 ، كما وانخفضت نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة من 15.7% في العام 2007 إلى 15.2% في العام 2008.

بلغت نسبة العمالة التامة في الأراضي الفلسطينية في العام 2008 من القوى العاملة المشاركة 67.4%، بواقع 65.9% للذكور مقابل 74.1% للإناث، في حين كانت النسبة الإجمالية للعاملين بصورة تامة 70.5% في عام 2007 ، بواقع 68.6% بين الذكور مقابل 78.6% للإناث. كما بينت نتائج المسح في العام 2008 بأن 38.4% من العاملين من الأراضي الفلسطينية يعملون في قطاع الخدمات مقابل 20.2% يعملون في قطاع التجارة وأنشطة المطاعم والفنادق، في حين كان قطاع البناء والتشييد من القطاعات التي تضررت منذ العام 2000 حتى الآن حيث بلغت النسبة 10.9% في العام 2008 وتبرز النتائج بأن أنشطة الخدمات ووظفت 55.2% من النساء العاملات، وتلاها قطاع الزراعة حيث استحوذ على 27.5% من النساء العاملات من الأراضي الفلسطينية. تبين النتائج بأن نسبة العاملين الذكور في الخدمات والباعة في الأسواق تبلغ 24.4% مقابل 10.1% للإناث. كما أن 17.7% من العاملين الذكور يعملون كفنيين ومتخصصين ومساعدين وكتبة مقابل 48.0% للإناث والتي تمثل النسبة الأعلى بين الإناث.

1.2.1 معدل العمالة في القطاعين العام والخاص

أما على صعيد توزيع العاملين حسب القطاع، فقد أشارت النتائج إلى ارتفاع نسبة العاملين في القطاع العام في الأراضي الفلسطينية، حيث ارتفعت من 23.3% في العام 2007 إلى 24.7% في العام 2008، فقد ارتفعت في قطاع غزة من 39.1% في العام 2007 إلى 46.8% في العام 2008 حين انخفضت بشكل طفيف في الضفة الغربية من 17.0% إلى 16.8% أما حول العاملين في القطاع الخاص في الأراضي الفلسطينية، فقد انخفضت من 67.3% في العام 2007 إلى 63.8% في العام 2008، وانخفضت في قطاع غزة من 60.9% في العام 2007 إلى 53.2% في العام 2008 ، وانخفضت في الضفة الغربية من 69.9% إلى 67.5% لنفس الفترة.

8 الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2009 مسح القوى العاملة الفلسطينية: التقرير السنوي 2008 : رام الله - فلسطين.

2.2.1 معدل البطالة

وأشارت النتائج كذلك بأن معدل البطالة بلغ 26.0% خلال عام 2008 من مجموع القوى العاملة في الأراضي الفلسطينية، حيث تتوزع هذه النسبة بواقع 26.5% بين الذكور مقابل 23.8% بين الإناث . كذلك فقد تركزت أعلى نسبة للبطالة بين % 24 لكلا الجنسين حيث بلغت النسبة 40.2% ، بواقع 38.8% للذكور و 47.3% للشباب في الفئة العمرية 15 للإناث.

2 بعض نماذج عمل المرأة الفلسطينية في القطاع الاقتصادي

2 المرأة في القطاع الخاص

تأقص [HBHY18]: Commentaire

4. مصطلح ومفهوم تمكين المرأة الاقتصادي

1.4 تعريف التمكين الاقتصادي

يتطلب مصطلح التمكين الاقتصادي للمرأة رؤية أشمل لأن مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي أو في سوق العمل وبصفة متساوية مع الرجل لا تعني بالضرورة تمكين المرأة الذي ليس هو (أي التمكين) بقاعدة بمرجع إلى بنية النوع الاجتماعي. ولهذا تم اعتماد تعريف مفهوم تمكين المرأة الاقتصادي من طرف شركاء المشروع والذي اعتبر كمرجع في هذا البحث على أنه "قدرة المرأة على الوصول إلى الموارد والتحكم فيها وعلى اتخاذ خيارات وقرارات مبنية على المعرفة ولتستطيع التغيير على التغيير على المستوى الشخصي والأسري والمجتمعي والوطني".

5. معارف، تصورات وخبرات أهم الجهات المتدخلة

1.5 مجموعة المتدخلين

[D19] Commentaire: لابد التفريق بين المجموعة الأولى (المجموعات البورية) والمجموعة الثانية (الاستبيان ومتخذي القرار)

بينما عرف بعض الذين تمت مقابلتهم التمكين الاقتصادي للمرأة بأنه مفهوم شامل يشمل التحكم والوصول إلى المصادر بشكل عام والسيطرة عليها، حصره البعض بكونه ملكية الأراضي أو القروض أو خلق فرص عمل لائقة تمكن المرأة من حياة كريمة أو تسجيل مشاريع النساء في الغرف التجارية أو مشاركة المرأة الاقتصادية في سوق العمل أو دعم قدرات النساء في إدارة المشاريع بحيث يتم تمكينها ماديا واجتماعيا وثقافيا وقانونيا، بالإضافة إلى توفير فرص عمل للعاطلات عن العمل وتوفير الحماية للنساء داخل سوق العمل للعاملات وعدم استغلالهن كقناة مهمشة في المجتمع.

وأشار بعض الذين تمت مقابلتهم بان التمكين الاقتصادي لا يعني حصولها على دخل شهري، أو توظيفها فقط إنما يعني وصولها إلى صنع القرار في كل خطواته، وان تتحكم في المشاريع التي تقوم

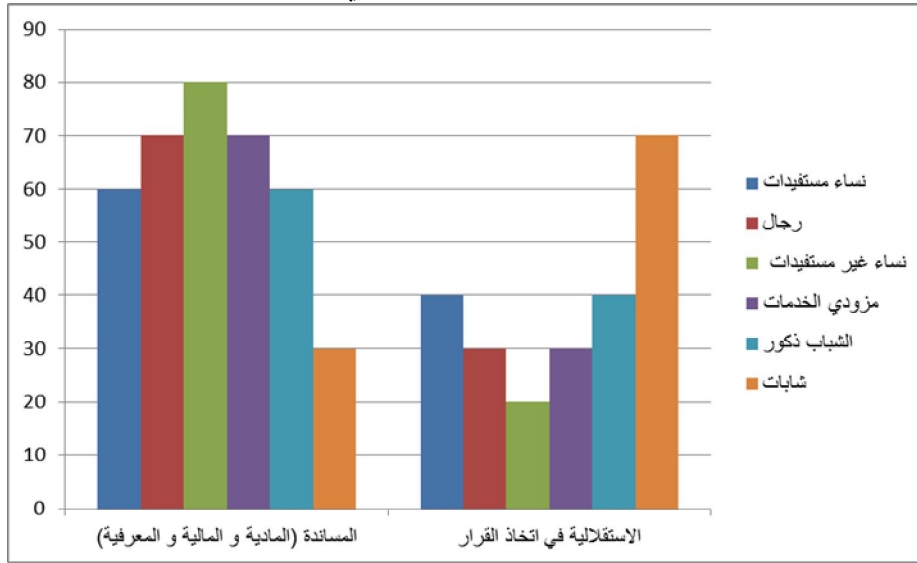
بإدارتها، وإن نتواجد في النقابات، النص على حقوق المرأة في القوانين، حرية الحركة، (اعتماد تعريف صندوق الأمم المتحدة للسكان⁹).

فالتمكن الاقتصادي هو الاستقلال الاقتصادي للمرأة، وهو ما من شأنه تعزيز مكانتها وتطويرها اجتماعيا وإنسانيا وحقوقيا في الكثير من القضايا.

2.5 المجموعة الأولى

أما المجموعات البؤرية من شباب وشابات عاملين وعاطلين عن العمل من المدن والأرياف، فعرفت تمكين المرأة بأنه قدرة المرأة على اتخاذ قراراتها باستقلالية دون الحاجة إلى اللجوء إلى احد. أما تمكين المرأة الاقتصادي فتم ربطه بالاستقلال المادي وتوفير التمويل والتدريب للمرأة، ومعرفة حقوقها والتمتع بها، إضافة إلى وعي المرأة الكافي باتخاذ جميع قراراتها وأن يتم تقاسم الممتلكات التي جناها الرجل بعد الزواج في حالة حدوث طلاق.

تعريف التمكين الاقتصادي



⁹ UNFPA

II. الإطار القانوني العام الذي تكون الحقوق الاقتصادية محمية فيه

1. سياق الحقوق الاقتصادية وتمكين المرأة

إن الإطار العام القانوني الذي يحمي الحقوق الاقتصادية للمرأة يحكم علاقات العمل في الأراضي الفلسطينية قانونان، هما قانون الخدمة المدنية وقانون العمل الفلسطيني.

1.1. الحق في العمل

1.1.1. الإجراءات العامة المعززة للمساواة وعدم التمييز في العمل

قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 .

يعد قانون العمل، القانون الخاص بتنظيم علاقات العمل في القطاع الخاص أي غير الحكومي حيث يخضع لهذا القانون كافة العاملين الفلسطينيين والأجانب المقيمين في الأراضي الفلسطينية العاملين لدى القطاع الخاص، ويختص قانون العمل الفلسطيني بتحديد وتنظيم مختلف الجوانب والمجالات المتعلقة بهذا الجانب، إذ ينظم كيفية قيام علاقات العمل وحقوق والتزامات أرباب العمل وحقوق العاملين والتزاماتهم، وغير ذلك من القضايا المرتبطة بالعمل كحق الإضراب عقود العمل الجماعية وحقوق الفئات الخاصة مثل المرأة والطفل.

وبخصوص الحق في العمل حدد قانون العمل الفلسطيني بمقتضى المادة (2) هذا الحق بقوله "العمل حق لكل مواطن قادر عليه، تعمل السلطة الوطنية على توفيره على أساس تكافؤ الفرص ودون أي نوع من أنواع التمييز".

وبهذا الصدد أيضاً نصت المادة (16) من القانون على حظر التمييز في ظروف وشروط العمل بين العاملين في فلسطين، وتعتبر المرأة العاملة معنية بكل أحكام قانون العمل، وليس فقط الأحكام المتعلقة بالمرأة كائنتي. أما على صعيد المرأة العاملة فقد عالجت أحكام قانون العمل حقوق المرأة والتزامات أرباب العمل تجاه المرأة العاملة بالأحكام التالية:

يحظر التمييز بين الرجل والمرأة. المادة (100).

قانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 1998

يعد قانون الخدمة المدنية، القانون الخاص بتنظيم علاقات العمل في القطاع الحكومي وتحدد وتنظيم مختلف الجوانب والمجالات المتعلقة بهذا الجانب، حيث يسري هذا القانون بمقتضى المادة (2) منه على، الموظفين العاملين في الدوائر الحكومية ويتقاضون رواتبهم من خزينة السلطة الوطنية الفلسطينية حسب نظام تشكيلات الوظائف.

وينظم هذا القانون طرق التعيين في الوظيفة العامة وطرق الترقية وتحديد حقوق الموظفين والتزاماتهم، والجزاءات الإدارية والتأديبية المترتبة على انتهاك الموظف لالتزاماته وغير ذلك من القضايا المرتبطة بالوظيفة العامة. حقوق الموظف والتزاماته وغيرها من المسائل المتعلقة بالخدمة الوظيفية.

وحول طريقة التعيين في الوظيفة العامة ولمن له الحق في تقلد هذه الوظيفة حدد القانون الفلسطيني بمقتضى نص المادة (24) هذه الشروط بقوله 'يشترط فيمن يعين في أي وظيفة أن يكون:

1 - فلسطينياً أو عربياً. 2 - قد أكمل السنة الثامنة عشرة من عمره ويثبت عمر الموظف بشهادة ميلاده الرسمية وفي الأحوال التي لا يتيسر فيها الحصول على شهادة الميلاد يقدر عمره بقرار تتخذه اللجنة الطبية المختصة ويعتبر قرارها في هذا الشأن نهائياً. 3 - خالياً من الأمراض والعاهات البدنية والعقلية التي تمنعه من القيام بأعمال الوظيفة التي سيعين فيها بموجب قرار من المرجع الطبي المختص، على أنه يجوز تعيين الكفيف في عينيه أو فاقد البصر في إحدى عينيه أو ذي الإعاقة الجسدية، إذا لم تكن أي من تلك الإعاقات تمنعه من القيام بأعمال الوظيفة التي سيعين فيها بشهادة المرجع الطبي المختص على أن تتوافر فيه الشروط الأخرى للياقة الصحية. 4 - متمتعاً بحقوقه المدنية غير محكوم عليه من محكمة فلسطينية مختصة بجناية أو بجنحة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يرد إليه اعتباره.

وبينت المادة (22) من القانون كيفية اختيار المتقدمين لشغل الوظيفة العامة، وذلك بنصها على " يكون التعيين في الوظائف بحسب الأسبقية الواردة بالترتيب النهائي لنتائج الامتحان، وعند التساوي في الترتيب يعين الأعلى مؤهلاً فالأكثر خبرة، فإن تساوى تقدم الأكبر سناً، وتسقط حقوق من لم يدركه الدور للتعين بمضي سنة من تاريخ إعلان نتيجة الامتحان. 2 - يتم الشروع في عملية التعيين خلال مدة شهر من تاريخ إعلان النتائج المذكورة. 3 - يجب الانتهاء من عملية التعيين للشواغر المعلن عنها خلال مدة أقصاها سنة من تاريخ إعلان نتيجة الامتحان.

ويعتبر الحق في تكافؤ الفرص في تقلد الوظائف والمناصب العامة من الحقوق المنصوص عليها في القانون الأساسي الفلسطيني. (المادة 26)، وحول مكانة المرأة في قانون الخدمة المدنية، يمكننا القول بأن قانون الخدمة المدنية الفلسطيني لم يميز بين المرأة والرجل، إذ تتمتع المرأة العاملة بالوظيفية الحكومية بكافة الحقوق المقررة للموظف فضلاً عن منحها بمقتضى المادة (88) للحقوق التي تقتضيها خصوصية المرأة، كإجازة الوضع التي تبلغ مدتها عشرة أسابيع متصلة قبل الوضع وبعده. وإجازة الرضاعة للمقررة للموظفة المرضعة التي لها بمقتضى القانون الحق في مغادرة العمل قبل موعد انتهائه بساعة واحدة ولمدة سنة من تاريخ مولد الطفل ولها الحق في إجازة دون راتب لمدة عام لرعاية المولود.

إلا إن القانون نص في المادة (53) على دفع العلاوة الاجتماعية للموظف عن زوجه (تشمل الزوج والزوجة) غير الموظف وعن أبنائه وبناته حسب الفئات المقررة لكل منهم حتى بلوغهم سن الثامنة عشرة. ونصت المادة على أنه إذا كان الزوجان موظفين بالخدمة المدنية فتدفع العلاوة الاجتماعية للزوج فقط.

وهذا التمييز ناشئ عن إعفاء المرأة من أعباء الإنفاق والإعالة (على الرغم من ان أنها معيلة واقعياً) واستخدام ذلك كمبرر لحرمانها من حق المشاركة في اتخاذ القرار وحق الاستفادة من ثمار الإنتاج.

2.1 حماية الحقوق الأخرى في سياق العمل وبالعلاقة بالتمكين الاقتصادي

1.2.1 الوقاية الصحية وسلامة العمل للمرأة

حظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الشاقة التي يحددها الوزير .

حظر استخدام المرأة خلال فترة الحمل والستة أشهر التالية للولادة بساعات عمل إضافية

حظر استخدام المرأة بساعات عمل ليلية، فيما عدا الأعمال التي يحددها مجلس الوزراء. المادة (101).

منح المرأة العاملة التي أمضت في العمل قبل كل ولادة مدة مائة وثمانين يوماً الحق في إجازة وضع لمدة عشرة أسابيع مدفوعة الأجر منها ستة أسابيع على الأقل بعد الولادة .

حظر فصل المرأة العاملة بسبب الإجازة المذكورة أعلاه إلا إذا ثبت عملها بعمل آخر خلال فترة الإجازة.

منح المرأة المرضعة الحق بفترة أو فترات رضاعة أثناء العمل لا تقل في مجموعها عن ساعة يومياً لمدة سنة من تاريخ الوضع. على ان تحتسب ساعة الرضاعة من ساعات العمل اليومية.

حق المرأة العاملة في الحصول على إجازة بدون أجر لرعاية طفلها أو لمرافقة زوجها .

قرار مجلس الوزراء رقم (14) لسنة 2003م بنظام عمل النساء ليلاً

يجوز تشغيل النساء في الفترة الواقعة ما بين الساعة الثامنة مساءً حتى الساعة السادسة صباحاً في الأعمال والأحوال والمناسبات التالية:

العمل في الفنادق والمطاعم والمسارح والمقاهي ودور السينما وصالات الموسيقى.

العمل في المطارات وشركات الطيران والمكاتب السياحية.

العمل في المستشفيات، والمصحات، والعيادات، والصيديات.

العمل في وسائل الإعلام.

العمل في دور رعاية المسنين وحضانات الأطفال، وأماكن رعاية الأيتام والمعاقين.

العمل في المحال التجارية في مواسم الأعياد.

أعمال الجرد السنوي وإعداد الميزانية والتصفية.

إذا كان العمل لتلافي خسارة محققة للمنشأة، أو في حالات طارئة، شرط إبلاغ وزارة العمل مع بيان

الحالة الطارئة، والمدة اللازمة لإتمام العمل، والحصول على موافقة الوزارة، وإذا كانت الموافقة شفوية

يتعين تعزيزها كتابة

يشترط للسماح بتشغيل النساء ليلاً في أي من الأحوال أو المناسبات أو الأعمال المنصوص عليها، أن

يوفر صاحب العمل للنساء العاملات كافة ضمانات الحماية والانتقال.

وفي الواقع فان هناك ثلاثة أمور يجب الالتفات إليها هنا:
قيد المشرع عمل المرأة الليلي لمبررات إنسانية، إلا ان ذلك ينطوي على نظرة تقليدية للمرأة وعلى تكريس لمكانتها الدونية وعجزها وحاجتها للحماية، وافترض أنها غير قادرة على اتخاذ القرار الملائم بشأن العمل المناسب لها أو رفض إرغامها على أداء العمل في ظرف غير مناسب.
بينما جاء القيد لغايات توفير (الحماية المرأة)، إلا انه أورد أول ما أود من استثناءات للعمل الليلي للمرأة العمل في الفنادق والمطاعم والمسارح والمقاهي ودور السينما وصلالات الموسيقى. وهي الأعمال التي يلزم فيها حماية المرأة ان لزمتم.
انه لا يكفي النص على الحقوق، بل لا يد من إحاطة الحقوق بالضمانات، من خلال النص على الجزاءات والعقوبات الرادعة بحق من ينتهك هذه الحقوق.

قرار وزير العمل رقم (2) لسنة 2004م بالأعمال الخطرة أو الشاقة التي يحظر تشغيل النساء فيها يحظر تشغيل النساء في الأعمال التالية:

- المناجم والمحاجر وأعمال الحفر التي تؤدي تحت سطح الأرض.
- صناعة المفرقات والمواد المتفجرة والأعمال المتعلقة بها.
- صناعة ومعالجة الإسفلت.
- صناعة الكحول وكافة المشروبات الروحية.
- صناعة واستعمال المبيدات الحشرية.
- جميع أعمال اللحام التي يصدر منها أشعة وغازات ضارة.
- الأعمال التي يدخل بها بعض المذيبات التي تستخدم في تنظيف الماكينات والملابس كيميائياً.
- العمل في الغابات وقطع الأشجار والمحميات الطبيعية ويستثنى من كل ذلك، النساء اللواتي يقمن بأعمال إدارية أو مكتبية.
- كما حظر القرار تشغيل النساء الحوامل والمرضعات في الأعمال التالية:
 - الأعمال الصناعية التي يستخدم فيها مادة الزئبق مثل تفضيض المرايا.
 - العمل في أفران صهر المعادن والزجاج.
 - الأعمال التي يدخل في تداولها أو تصنيعها مادة الرصاص، والمركبات المعدنية المحتوية على أكثر من 10% من الرصاص.
 - أي عمل يستدعي التعرض لأبخرة أو أدخنة منبعثة من مشتقات النفط.
 - الأعمال التي تستلزم التعرض للإشعاعات المؤينة.
 - الدهان بطريقة الدوكو.
 - صناعة الكاوتشوك.

- صناعة الأسمدة بكافة أنواعها.
- صناعة البطاريات الكهربائية وصلاحها.

2.2.1 التحرش الجنسي في مكان العمل

لا يوجد نص في قانون العمل يحمي النساء العاملات من التحرش الجنسي. **ولا شيء يشبهه؟**

3.1 الإجراءات التي تركز التمييز في العمل وبين فئات العمال

وعلى الرغم من الأحكام الايجابية المنصوص عليها في قانون العمل، إلا انه يؤخذ على القانون ما يلي: يستثني القانون من أحكامه خدم المنازل ومن في حكمهم واغلبهم من النساء، كما استثني أفراد أسرة صاحب العمل من الدرجة الأولى، ما يخرج عددا كبيرا من النساء العاملات في المشاريع الأسرية من إطار الحماية القانونية لقانون العمل، ويسهل استغلالهن اقتصاديا وحرمانهن من حقوقهن في الأجر والتعويض والراحة وغير ذلك من الحقوق التي ينص عليها القانون.

لم يتطرق المشرع في قانون العمل الفلسطيني إلى موضوع التحرش الجنسي للنساء العاملات في مكان العمل، وهذا الأمر يستوجب معالجة قانونية فعالة وراعاة وجدية حماية للنساء العاملات، بحيث تمنح المرأة الحق في ترك العمل دون إشعار والمطالبة بالتعويض في حالة التعرض للتحرش من قبل صاحب العمل.

قيد المشرع حصول المرأة العاملة على إجازة الأمومة، بأن تكون قد أمضت في العمل قبل كل ولادة مدة مائة وثمانين يوماً . ولم يلزم القانون صاحب العمل بتحمل أية نفقات تتعلق بالولادة والعلاج.

ولم يضمن القانون منح المرأة الحق في الأجر المماثل لأجر الرجل وذلك عن العمل المماثل.

ان حق المرأة في المساواة في العمل وحقها في الحماية القانونية، وكذلك حقها في مساندة خاصة تراعي حقوق الأمومة من حقوق الإنسان المعترف بها؛ ولا يجب ان ينظر إليها على أنها امتيازات ذات تكلفة عالية وتأثير سلبي على مستوى الإنتاجية. إنما على المجتمع تحمل هذه التكلفة أو الاشتراك مع أصحاب العمل في تحملها باعتبار ان الأمومة وظيفة اجتماعية.

ويؤخذ على قانون العمل ان إقرار مبدأ التمييز دون ضمانات ودون عقوبات وجزاءات تحمي هذا الحق يفقده معناه.

4.1 الحقوق الاجتماعية بعلاقة مع العمل

← إقرار قانون صندوق النفقة 2005

تم إقرار قانون صندوق النفقة كخطوة مميزة في اتجاه تمكين النساء الفلسطينيات من الحصول على نفقاتهن المتعثرة في المحاكم المدنية والشرعية الفلسطينية، وقد شاركت وزارة شؤون المرأة بفاعلية كبيرة في مجلس إدارة صندوق النفقة.

← قانون التقاعد رقم (7) لسنة 2005

صدر قانون التأمينات الاجتماعية رقم "3" لسنة 2003م، الذي دخل حيز النفاذ بتاريخ 30 تموز 2004م، وذلك بعد انقضاء سنة أشهر على نشره في الجريدة الرسمية، وعلى الرغم من أهمية هذا القانون إلا أنه لأسباب متعلقة بعدم القدرة على تنفيذه في الأراضي الفلسطينية تم بطريقة غير مباشرة تجميد العمل به.

وفي العام 2005 صدر قانون التقاعد رقم (7) لسنة 2005 والذي تسري أحكامه على جميع موظفي القطاع العام وموظفي الهيئات المحلية ومؤسسات العمل الأهلي والمجتمع المدني المشتركين بنظام التقاعد وفقاً لأحكامه، ويغطي تقديم المنافع التقاعدية لهم في حالات الإحالة على التقاعد، والشيوخوخة أو العجز عن العمل، والوفاة.

وقد حدد القانون الورثة المستحقون للراتب التقاعدي في المادة (32) بأنهم أرملة أو أرامل المشترك، الأولاد والأخوة ممن أقل من (21) سنة والذين كانوا يعالون من المشترك قبل وفاته، الأولاد والأخوة ممن هم فوق (21) سنة ودون (26) سنة الذين كانوا يعالون من المشترك قبل وفاته والذين ما زالوا يكملون تعليمهم الجامعي، الأولاد والأخوة الذين كانوا يعالون من قبل المشترك قبل وفاته والعاجزين عن تحصيل دخل لأسباب صحية، وتقوم اللجنة الطبية المشكلة من قبل الهيئة بتحديد ما إذا كان الوضع الصحي لأحدهم يمنعه من العمل أم لا، البنات والأخوات غير المتزوجات، المطلقات أو أرامل، والدي المشترك، بينما قيد المشرع حق زوج المشتركة كوريث في الحصول على راتبها التقاعدي، بحالة كونه عند وفاتها غير قادر على كسب الدخل من الناحية الصحية أو غير قادر على إعالة نفسه، وفقاً لتقرير اللجنة الطبية المشكلة من قبل الهيئة.

أما المادة (33) من القانون فقد نصت على وقف صرف الراتب التقاعدي للأرملة عند زواجها، ولا يعود حقها في الراتب التقاعدي إليها إذا طلقت أو تزلمت لأول مرة خلال عشر سنوات من تاريخ زواجها، وإذا كان نصيب الأرملة قد رد إلى أولاد صاحب المعاش أو الوالدين فلا يعود إليها من معاشها إلا الجزء الباقي دون رد، كما حظرت المادة على الأرملة الجمع بين معاشها من زوجها الأول ومعاشها من زوجها الأخير، وفي هذه الحالة يصرف لها المعاش الأكبر، حتى ان القانون قد اشترط

لاستحقاق الوالدة للحصول على تقاعد الورثة ألا تكون متزوجة من غير والد المتوفى. أما الزوج فيستحق حال وفاة زوجته النصيب المحدد في الجدول إذا كان وقت وفاتها مصاباً بعجز صحي يمنعه من الكسب، ومثبت بقرار من اللجنة الطبية الخاصة بالهيئة، شريطة ألا يكون له وقت الوفاة دخل خاص يعادل قيمة استحقاقه في المعاش أو يزيد عليه.

ويعود التمييز في قانون التقاعد إلى عدم الاعتراف بدور المرأة الإنجابي، وبأن الرجل هو الولي وهو رب الأسرة وهو المكلف بالإنفاق.

← التعميم الصادر من قاضي القضاة للمحاكم الشرعية:

أصدر رئيس المجلس الأعلى للقضاء الشرعي، تعميماً يقضي بالألا يتم تسجيل 'التخارج الإرثي' (أي تقسيم الميراث) قبل مضي أربعة أشهر من وفاة المورث، موجبا تقديم كشف تفصيلي لجميع الأموال المنقولة وغير المنقولة للمورث موقع من جميع الورثة البالغين الموجودين في البلاد، على أن يصدق من البلدية أو المجلس المحلي في مكان وجود التركة، وتقديم تقرير موقع من ثلاثة خبراء يتضمن الثمن الحقيقي لجميع الحصص الإرثية المراد التخرج عنها سواء كان في التخرج الجزئي أو الكلي. وذلك من أجل ضمان حقوق الورثة وعدم التلاعب بها من أية جهة كانت، ويبدأ تنفيذ هذا التعميم اعتباراً من تاريخ 2011/5/15.

III الإطار الوطني الخاص بالسياسات والبرامج والاستراتيجيات

1. الخطط والاستراتيجيات

تبين من خلال المقابلات ان المؤسسات الوطنية تقوم بدور هام في التوعية والتثقيف والضغط، فبعض المؤسسات تقدم قروضا للنساء، وبعضها تقوم بالعمل على التوعية الاجتماعية والقانونية، والتثقيف بالقوانين التي تحمي حقوق النساء والتثقيف بالحق في الانتخاب والترشيح وتقوية المرأة وتمكينها بشكل عام والعمل على تغيير الثقافة المجتمعية حول عمل المرأة.

1.1. الخطة الاستراتيجية 2008-2011

ركز الهدف الاستراتيجي الثاني من الخطة على رفع مشاركة المرأة في سوق العمل وتقليل معدلات الفقر بين النساء، حيث ان الهدف من إضافة هذا المحور .
تطوير سياسات ذات العلاقة بالعمل والفقر بحيث تصبح حساسة للنوع الاجتماعي.
رفع معدل استفادة الشابات من الخدمات والمصادر المتاحة وتسهيل وصولهن إليها.
رفع مهارة الشابات المهنية والإدارية لتسهيل دخولهن لسوق العمل.

2.1. خطة الإصلاح والتنمية الفلسطينية

قامت السلطة الوطنية الفلسطينية بإعداد خطة الإصلاح والتنمية وذلك بإتباع مبدأ التخطيط من أسفل الهرم إلى أعلاه وكذلك عملية صنع السياسات والتخطيط وإعداد الموازنات تبعاً لأطر العمل في السياسة الوطنية الفلسطينية وتم إعداد الخطة بصيغتها النهائية وعرضها على المانحين في باريس في كانون الأول / ديسمبر 2007 وقد وضعت السلطة الوطنية الفلسطينية إستراتيجية لتنفيذ رؤية الدولة الفلسطينية، ومن أبرز الخطوات- والتي اتخذت بالفعل -استعادة الحكم الرشيد وسيادة القانون في الضفة الغربية، كما تطمح إلى استعادة السلطة الوطنية الفلسطينية للحكم في غزة. وتحدد وثائق خطة الإصلاح والتنمية كيفية

قيام السلطة الوطنية الفلسطينية بإصلاح القطاع الأمني وإعادة إرساء سيادة القانون وتحسين الوصول إلى العدالة، والتحرك في اتجاه الاستدامة المالية، وتحسين إدارة الأموال العامة، وتطوير قدرات القطاع العام، وتحسين الحكم المحلي.

تشدد خطة الإصلاح والتنمية على أن القطاع الخاص الفلسطيني يجب أن يكون محركاً لاستدامة النمو الاقتصادي، وأنه لا بد من تشجيعه عن طريق تهيئة بيئة مناسبة. وفي الوقت الذي يقوم القطاع الخاص بدعم نهج النمو الاقتصادي، فإن السلطة في الوقت نفسه ستقوم بالعمل على ضمان الرفاه للفئات الضعيفة والمحرومة من خلال الاستثمار في التنمية الاجتماعية والاستمرار في بناء آليات فعالة لتقديم المساعدة والحماية الاجتماعية.

4.1. سياسات و الخطة الاستراتيجية لوزارة التربية والتعليم العالي:

← التعليم للجميع:

تلتزم وزارة التربية والتعليم العالي بتوفير التعليم الجيد لجميع الأطفال في سن المدرسة إناثاً وذكوراً وزيادة فرص الحصول على التعليم الجيد على المستويات الأخرى مثل التعليم العالي بما فيه التعليم المهني وللتعليم غير النظامي.

← النوع الاجتماعي:

على الرغم من الإنجاز الملحوظ في النظام التعليمي في هذا المجال، فقد اتخذت تدابير إضافية لجسر الفجوات المتبقية بين الإناث والذكور في معدلات الالتحاق وعلى جميع المستويات ولجميع أنواع التعليم، ولتشجيع النساء في العمل في مجال التعليم وعلى جميع المستويات ولا سيما في أعلى مناصب صنع القرار.

من النتائج المتوقعة للخطة إنشاء مؤسسات للتعليم والتدريب المهني والتقني خاصة بالفتيات، وتقديم برامج خاصة بالإناث في مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني المختلطة حسب أولويات المناطق الجغرافية.

2 التدخلات المؤسسية والقطاعية

تبين من خلال المقابلات ان المؤسسات الوطنية تقوم بدور هام في التوعية والتنقيف والضغط، فبعض المؤسسات تقدم قروضا للنساء، وبعضها تقوم بالعمل على التوعية الاجتماعية والقانونية، والتنقيف بالقوانين التي تحمي حقوق النساء والتنقيف بالحق في الانتخاب والترشيح وتقوية المرأة وتمكينها بشكل عام والعمل على تغيير الثقافة المجتمعية حول عمل المرأة.

1.2 اللجنة الوطنية لتشغيل النساء (قرار وزير العمل رقم 490/م لسنة 2010)

قامت وزارة العمل وشؤون المرأة بالتعاون مع منظمة العمل الدولية بتشكيل اللجنة الوطنية لتشغيل النساء، وذلك ضمن المشروع التشاركي "المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في الأراضي الفلسطينية". بهدف تغيير واقع ومشاركة النساء الفاعلة في سوق العمل، وزيادة فرصهن في الحصول على العمل اللائق

[Commentaire D20]: تأسيس اللجنة ومهامها يدخل في الجزء الخاص بالآليات

[Commentaire D21]: المفروض ان تكون من ضمن الآليات والمنسبات بوصف مهامها

والمشاركة في العملية التنموية والاجتماعية والاقتصادية وتخفيض نسب الفقر وصولاً إلى تحقيق العدالة الاجتماعية وتعزيز تشغيل المرأة والنهوض بعملها وكذلك دعم المؤسسات لضمان أن سياسيات التشغيل والتطبيق في القطاع الحكومي والخاص تلبي حاجات النساء على مستوى القاعدة.

وجاء تشكيل اللجنة بسبب غياب هيئات تدعم إيجاد بيئة تمكينية أكثر توصيلاً لمشاركة المرأة الاقتصادية، حيث تعتبر اللجنة جسماً استشارياً غير تشريعياً برئاسة وزارة العمل، وستؤدي دورها في تقديم المشورة لصانعي القرار في تعزيز المساواة بين الجنسين في عالم العمل وتوفير شروط وظروف عمل لائقة للنساء.

إن الهدف من إطلاق اللجنة الوطنية لتشغيل النساء وقال: "إن مسؤولية إدارة قضايا التشغيل وسوق العمل ورعايتها هي مسؤولية مجتمعية وليست حكومية فقط، لذلك نتطلع إلى دور فاعل لشركائنا الاجتماعيين في القطاع الخاص ونقابات العمال، إضافة إلى شريكنا الهام المتمثل بمؤسسات المجتمع المدني المهتمة بدعم قضايا المساواة وتمكين النساء في تشكيل هذه اللجنة ودورها الفاعل".

وستساهم اللجنة في تأييد التشريعات ذات العلاقة وسياسات البرامج والخطط التي من شأنها أن تعزز المساواة بين الجنسين في عالم العمل والنهوض بعمل المرأة، وفي التوجيهات العامة للشركاء المنفذين فيما يتعلق بالمساواة في الوصول إلى سوق العمل وتوفير فرص عمل مستدامة وحماية كافية للعمل واعطاء أولويات لتوليد فرص عمل، ورصد التنسيق والانسجام والتعاون بين برامج تشغيل النساء الحالية والجهود المالية وغير المالية لتنمية المشاريع الصغيرة واستراتيجيات التشغيل الذاتي، وتشجيع الإنصاف في الأجر وفي المسارات التي تقلل من الفصل بين الجنسين في المهن، والدعوة إلى وضع تشريعات تحسن من فرص عمل المرأة الاقتصادية وحث الحكومة على إلغاء التشريعات التي تؤثر سلباً على المساواة بين الجنسين، وتشجيع المناقشات العامة من فوائد عمل المرأة الاقتصادية والاجتماعية والمساواة في مكان العمل وظروف وشروط أفضل للعمل.

وتعمل اللجنة الوطنية لتشغيل النساء على قضايا النوع الاجتماعي والتدريب على مفاهيم النوع الاجتماعي. أما البرامج الخاصة باللجنة، فقد قامت بتقديم خدمات بمجال تشريعات العمل، تدقيق على النوع الاجتماعي وهو لا يعني الوزارة والعاملين داخلها فقط بل النساء الباحثات عن عمل، بل أيضاً النساء اللواتي يحتجن للتدريب المهني، والنساء اللواتي بحاجة إلى حماية قانونية بالإضافة إلى التعاونيات. كما قامت اللجنة بالعمل على إدارة التشغيل بالعمل المباشر مع صندوق التشغيل؛ حيث تم الاتفاق على تشغيل 50% نساء و50% رجال في المشاريع الثلاثة الصغيرة القائمة وذلك كتجربة.

3.2 الحقوق الاقتصادية والاجتماعية وفقاً لوثيقة حقوق المرأة

Commentaire [D22]: غير واضح من عنوانه ولعل أحسن مكان إذا كانت معتمدة رسمياً في مرجع في الجانب القانوني والحقوقى وإذا كان هذا النص الكامل لوثيقة حقوق المرأة، يجب تلخيصها في نص التقرير ووضعها في المرفقات زيادة على أن مي يهمننا هنا هو طريقة وكيفية تفعيل هذه الوثيقة ونتج ذلك على التغيير في القوانين وفي السياسات أن أننا بحاجة إلى أمثلة ملموسة

التي صدرت عن الاتحاد العام للمرأة ووزارة شؤون المرأة والأطر النسوية والتي تم تطويرها لتكون مرجعية حقوقية تستند إليها في تطوير السياسات والقوانين المعمول بها في فلسطين، وتشكل مظلة حقوقية للمرأة الفلسطينية، يتم عبرها توحيد الخطاب النسوي في فلسطين:

للمرأة الفلسطينية الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية بما فيها المكافآت المالية دونما تمييز بينها وبين الرجل، على أن تتمتع بالحق في تساوي أجرها بالرجل لدى تساوي العمل بينهما.

للمرأة الفلسطينية الحق في تكافؤ الفرص بالتدريب مهني مما يساعدها على حرية اختيار المهنة التي ترغب فيها وتناسبها، على أن تلتزم السلطات ذات العلاقة في فلسطين بتوفير أنماط اجتماعية وثقافية تمكن جميع أفراد المجتمع من تقبل فكرة تواجد المرأة في أنواع كثيرة من المهن والحرف التي استأثر بها الرجال، طالما تتوفر فيها المقدرة على القيام بها.

تلتزم السلطة الفلسطينية باتخاذ جميع الإجراءات التشريعية والتنفيذية، التي تكفل حماية المرأة العاملة من كافة أشكال العنف والمضايقات الجنسية التي تتعرض لها في مكان العمل.

للمرأة الفلسطينية الحق في التمتع بمعاملة مساوية للرجل داخل بيئة العمل، وحققها في التمتع بإجازات مدفوعة الأجر والاستحقاقات التقاعدية والضمانات الاجتماعية المؤمنة ضد البطالة أو المرض أو الشيخوخة، أو غير ذلك من أسباب العجز عن العمل.

للمرأة الفلسطينية الحق في التمتع بالاستقلال المالي لضمان مباشرتها لمهامها الأسرية والتجارية بشكل مستقل، وضمان حقها في الحصول على كافة الإعانات المالية والتأمين الذي يمنح للرجل، وكذلك المساواة المطلقة بينها وبين الرجل في كافة المعاملات المصرفية.

تلتزم السلطة الفلسطينية بالاعتراف بأهمية عمل المرأة الريفية، والاعتراف بمساهمتها في رفاهية أسرتها والاقتصاد الوطني، وضمان مشاركتها في إعداد وتنمية التخطيط الإنمائي، واتخاذ كافة التدابير اللازمة لتنمية قدراتها الاجتماعية والثقافية والاقتصادية.

لا يجوز فرض تشغيل النساء في أي سن أثناء الليل في أي منشأة صناعية عامة أو خاصة، أو في أي من فروعها، ويستثنى من ذلك المنشآت التي لا يشتغل فيها غير أفراد الأسرة الواحدة، ويلتزم المشرع الفلسطيني بتحديد ساعات العمل الليلي، مراعيًا في ذلك الموائيق والأعراف الدولية.

يلتزم كل صاحب عمل في المنشآت التي تعمل فيها النساء بالعمل على تهيئة دار للحضانة بمفرده أو بالاشتراك مع منشآت أخرى، على أن يلتزم المشرع الفلسطيني بتحديد شروط إنشاء ومواصفات ونظام دور الحضانة.

للمرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة بأجر كامل قبل الوضع وبعده، لمدة تحددها التشريعات الوطنية الفلسطينية وتراعي فيها ما نصت عليها الموائيق والأعراف الدولية، دون المساس بحقها في الترقية والأقدمية والعلاوات الدورية، كما يحق للمرأة المتروجة أن تمنح إجازة مرضية مدفوعة الأجر

خاصة في حالة المرض الناجم عن الحمل أو الوضع، على أن يتولى المشرع الفلسطيني تحديد الحد الأقصى لهذه المدة، بحيث تستثنى هذه الإجازة من حساب الإجازات المرضية المنصوص عليها قانوناً. للمرأة العاملة الحق في الانقطاع عن العمل إذا قدمت شهادة طبية تفيد ترجيح الوضع خلال فترة زمنية يتولى المشرع الفلسطيني تحديدها، ولا يجوز لصاحب العمل مطالبتها بالعمل خلال هذه المدة، أو فصلها أو توقيع عقوبات مالية عليها.

يحق للمرأة التي ترضع طفلها الحصول على فترتين للراحة يومياً خلال ساعات عملها، لا تقل مدة كل منهما عن نصف ساعة، لتتمكن من إرضاع طفلها، على أن تحتسب فترة هذا الانقطاع كساعات عمل مدفوعة الأجر.

للمرأة الحق في الحصول على خدمات الأمومة والطفولة وتنظيم الأسرة، التي تمكنها من حسن إدارة أسرتها، بما يتفق مع دورها التربوي في الأسرة.

يحق لكلا الزوجين الحصول على إجازة بدون أجر لمرافقة الآخر في حالة انتقاله إلى مكان عمل آخر غير مكان العمل الأصلي، داخل الدولة أو خارجها، على أن يتولى المشرع الفلسطيني تحديد الحد الأقصى المصرح به لمدة هذا النوع من الإجازات، دونما تمييز بين الرجل والمرأة.

للمرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة بدون أجر للتفرغ لتربية أطفالها وفقاً لشروط يتولى المشرع الفلسطيني تحديدها، على أن تحتفظ المرأة بوظيفتها خلال هذه المدة.

يحق للرجل والمرأة على حد سواء الجمع بين معاشهما الوظيفي وبين معاش زوجته دون انتقاص عند الوفاة، على أساس انفصال الذمة المالية لكليهما، كما يمتد هذا الحق لأبناء المرأة العاملة في الحصول على معاشي أبويهما دون انتقاص في وقت واحد عند وفاتهما.

لجميع أفراد الأسرة الاستفادة من امتيازات التأمين الصحي الخاص بالمرأة، وتستفيد المرأة العاملة من المنح المالية العائلية في حال إعالتها لأولادها.

للمرأة العاملة الحق في الحصول على كامل مستحققاتها المالية من مكافأة نهاية الخدمة والمعاش وأية استحقاقات مالية أخرى، دونما تمييز عن الرجل.

للمرأة الحق في التعليم بجميع مراحلها، ويشمل ذلك الالتحاق بكافة المؤسسات التعليمية بجميع أنواعها، والتساوي في المناهج الدراسية، والمؤهلات المطلوبة للعمل في حقل التدريس المقررة للجنسين، والتساوي في فرص الحصول على المنح والإعانات الدراسية والمعلومات التربوية، على أساس قاعدة تكافؤ الفرص بين الجنسين.

للمرأة الحق في الالتحاق بكافة البرامج التعليمية والثقافية الخاصة بمحو الأمية والقضاء على الجهل في المجتمع، والتساوي مع الرجل في فرص المشاركة في الأنشطة الرياضية والتربية البدنية.

للمرأة الحق في الحصول على كافة المعلومات الطبية التي تساعد في اتخاذ قرارها بمفرها، ومعاملتها باحترام طوال فترة رعايتها الصحية، وحققها في احترام سرية وخصوصية علاجها.

للمرأة الحق في الحصول على الرعاية الصحية الشاملة مجاناً، ولا يجوز استغلال الطفلة الأنثى في أي عمل يلحق ضرراً بسلامتها أو بصحتها أو بحقها في التعليم المجاني. يعمل المشرع الفلسطيني على حماية الطفلة الأنثى من الإيذاء والمعاملة القاسية سواء من قبل ذويها أو من الغرباء عنها، وتشديد العقوبة القانونية على كل من يتعرض لها بالإيذاء أو الضرب أو الاعتداء على حقوقها المرتبطة بطبيعتها وعمرها. تطبيق أحكام قانون العمل على خدم المنازل وأقارب صاحب العمل من الدرجة الأولى والثانية. توفير الضمان الاجتماعي للنساء العاملات وغير العاملات ضد الفقر والبطالة. جسر الهوة بين حقوق المرأة العاملة في الوظيفة العامة والمرأة العاملة في القطاع الخاص. تعزيز مشاركة المرأة في العمل النقابي، وتخصيص نسبة لا تقل عن 30% من المقاعد في الهيئات القيادية للنقابات لها.

3 دور ومساهمات المجتمع المدني

1.3 أتحاد الجمعيات التعاونية

قام اتحاد الجمعيات التعاونية للتوفير والتسليف فقد بتوزيع 17 مليون دولار للنساء منذ عام 2000 لغاية 2010، لغايات القيام بمشاريع، وتوفير احتياجات اقتصادية وغيرها، ما ساهم في تمكين المرأة ومساهمتها في دخل الأسرة. ويحاول الاتحاد العمل مع النساء الفاعلات لضمان وجود تأثير على وضع النساء الاقتصادي، ووجود مردود على أسرهم، ويصبح لها حساب خاص بها وتتحكم فيه. وقد قام الاتحاد بالتمكين الاقتصادي لـ 12 جمعية تعاونية في الضفة الغربية وقطاع غزة (توفير وتسليف)، بضم 197 قرية وموقع، وهم يطمحون لتوسيع هذه الجمعيات إلا أن نقص السيولة يحول دون ذلك. وتستطيع أي سيدة الانضمام لهذه الجمعيات، حيث تعمل هذه التعاونيات على بناء أصول للنساء، وملكية النساء لهذه الأصول، ويتم استخدامها لتلبية حاجاتهم الشخصية أو إقامة مشاريع مدره للدخل. ويركز اتحاد الجمعيات التعاونية للتوفير والتسليف على الريف، ويتم تزويدهم بالتدريبات حسب الوظيفة: هيئة إدارية، صاحبة مشروع، أمينة صندوق. ويتم تدريبهم على تثبيت مفهوم الحكم الرشيد والتعاونيات، الشفافية والمصادقية حيث أن العمل في التوفير والتسليف يحتاج للدقة، مسك الدفاتر، إدارة القروض والمدخرات، دراسة الجدوى، إدارة المشاريع، تدريبات حول الجوانب الاقتصادية والمالية. ونتيجة هذه التدريبات أصبح لدى النساء مهارات جيدة بإدارة المشاريع والإدارة المالية. ويشارك الاتحاد في بعض اجتماعات اللجنة الوطنية لتشغيل النساء مع أنهم ليسوا أعضاء فيها، والتشبيك مع محافظة رام الله والمحافظات الأخرى للتعاون في برنامج التشغيل ومشاريع اقتصادية أخرى لصالح النساء.

2.3 أتحاد الغرف التجارية

أما اتحاد الغرف التجارية، فيقوم بالعمل من أجل وجود كوتا للنساء في قانون الغرف التجارية، وتطوير قدرات المؤسسات لتسجيلهم في الغرف التجارية برسوم رمزية، وتدريب النساء وتطوير أعمالهن وتدريبهن على التسويق. وقد قام الاتحاد بالعمل من أجل دمج النساء في مجالس إدارة الغرف التجارية، وقام بالضغط على ملتقى رجال الأعمال في قطر من أجل مشاركة النساء في هذا الملتقى والذي سيكون خلال شهر كانون أول 2011، ويتم حالياً العمل على إنشاء 4-5 دوائر للنوع الاجتماعي في الغرف التجارية لتسهيل وصولهم للنساء. ويتعاون اتحاد الغرف التجارية مع جمعية صاحبات الأعمال أصالة للعمل على قانون الغرف التجارية لتسجيل النساء في الغرف التجارية برسوم رمزية لحين تطوير أشغالهم. كما يتواصل الاتحاد مع منتدى سيدات الأعمال بشكل دائم، كما تم دعم مشاركة منتدى سيدات الأعمال في معرض حيث تم توفير جناح خاص للنساء مع تخفيض رسوم مشاركة النساء وقام الاتحاد بتغطية التكاليف الأخرى. ويعتبر الاتحاد أن حصول النساء على الميراث يعتبر آلية دعم ومساعدة.

3.3 الاتحاد العام لنقابات العمال

فتتوفر فيه دائرة مختصة بحقوق المرأة العاملة لديها إستراتيجية لحماية النساء العاملات وحقوقهن وتقوية المرأة بشكل عام. وقد عملت دائرة النوع الاجتماعي في الاتحاد العام دوراً هاماً في التثقيف التشاركي، وهي خدمات مقدمة لتعزيز المساواة بين الرجال والنساء بالإضافة إلى التوعية بمفهوم النوع الاجتماعي. ومن أهم البرامج التي تعمل عليها الدائرة تعزيز وجود النساء في النقابات العمالية، والتوعية والتثقيف في قانون العمل، وتوعية وتثقيف النساء بالقضايا العامة والقوانين التي تحمي حقوقهم وبرامج النوع الاجتماعي، والتثقيف حول حق الانتخاب والترشيح وتقوية المرأة وتمكينها بشكل عام بالإضافة إلى الإصدارات والمطبوعات حول حقوق النساء. كما تم العمل على رزمة قوانين تنظيم العمل النقابي، قانون التأمين الصحي، قانون الضرائب، قانون الإقراض.

وتشارك نقابات العمال في اللجنة الوطنية لتشغيل النساء، وفي الفريق الوطني للتدقيق التشاركي للنوع الاجتماعي، كما يعملون مع الجهاز المركزي للإحصاء في إحصائيات المرأة والرجل، ويشاركون في صياغة مقترحات تعديل للقوانين. وشاركت النقابات في الحملة الوطنية لتحديد الحد الأدنى للأجور، بالشراكة مع وزارة العمل وجامعة بيرزيت، خاصة أن النساء الأكثر تضرراً من عدم تحديد حد أدنى للأجور.

4.3 الجمعية الفلسطينية لصاحبات الأعمال "أصالة"

أما الجمعية الفلسطينية لصاحبات الأعمال "أصالة"، فتعمل على التمكين الشامل للمرأة، وليس فقط الإقراض والتمكين الاقتصادي. وقد صرفت أصالة منذ تأسيسها عام 1997 حتى اليوم حوالي 19 ألف مشاريع نسوية بقيمة وصلت إلى ما مجموعه 22 مليون دولار في مناطق الضفة وغزة. وقد عملت أصالة في برامج بناء القدرات والتدريب على التمكين الاقتصادي بشكل ومباشر وأيضاً بالتعاون مع مؤسسات الأخرى (مفتاح، منظمة العمل الدولية)، وعقدت دورات تدريب مدربين للنساء في عدة

محافظات لخلق مجموعة مدربات من النساء أنفسهن ليقدمن التدريب للرياديات في ادارة المشاريع بدل إحضار خبراء، مما ساهم في تمكين وخلق فرص عمل مستدامة لهؤلاء النساء الشابات، وعقد جلسات مع الغرف التجارية للتأثير عليهم لتسجيل مشاريع النساء في الغرف التجارية بعد استيفاء رسوم رمزية منهن مع عمل نشاطات الضغط والمناصرة لحقوق المرأة الاقتصادية وتنظيم النساء في النوادي الاقتصادية للاستفادة من خبرات بعضهم البعض والعمل سوية من أجل الحصول على حقوقهن الاقتصادية والاجتماعية .

أما عن آليات المساعدة، فتأخذ أصالة خصوصية النساء في موضوع القروض بعين الاعتبار، وتراعي الظروف الخاصة من ناحية توفير الضمانات باعتماد شروط مرنة بهذا الخصوص مع متابعة ميدانية متواصلة بعد صرف القرض وتقديم خدمات الاستشارات والتدريب وتحسين المهارات مع التركيز على النساء المهمشات والوصول إليهم في أماكن تواجدهم.

5.3 مركز الإرشاد القانوني والاجتماعي

يقوم مركز المرأة للإرشاد القانوني والاجتماعي بالمساهمة في تقديم اقتراحات حول قانون العمل ضمن اللجنة الوطنية لتشغيل النساء. كما يقوم بالتوعية على التمكين الاقتصادي والحقوق السياسية والثقافية والمجتمعية للنساء. كما يقوم المركز بالضغط لوضع سياسات وإجراءات تضمن حصول المرأة على حقها في الميراث.

4 المنظمات الدولية

ناقص

5 معارف، تصورات وخبرات أهم الجهات المتدخلة

5.1 المجموعات الأولى

أما مجموعة الشباب والشابات العاملين والعاطلين عن العمل من المدن والأرياف فقد رأيت انه لا يوجد أي جهود لتقدير عمل المرأة الريفية أو الاعتراف به وان التعامل بهذا الخصوص يأتي ضمن ما هو متوقع منها وآلية لتوفير مصاريف المنزل، كما رأيت مجموعة مستفيدات من مشاريع إقراض أن المرأة ما زالت تحتاج لكثير من العمل وهو غير متوفر لصعوبة الوضع الاقتصادي والسياسي.

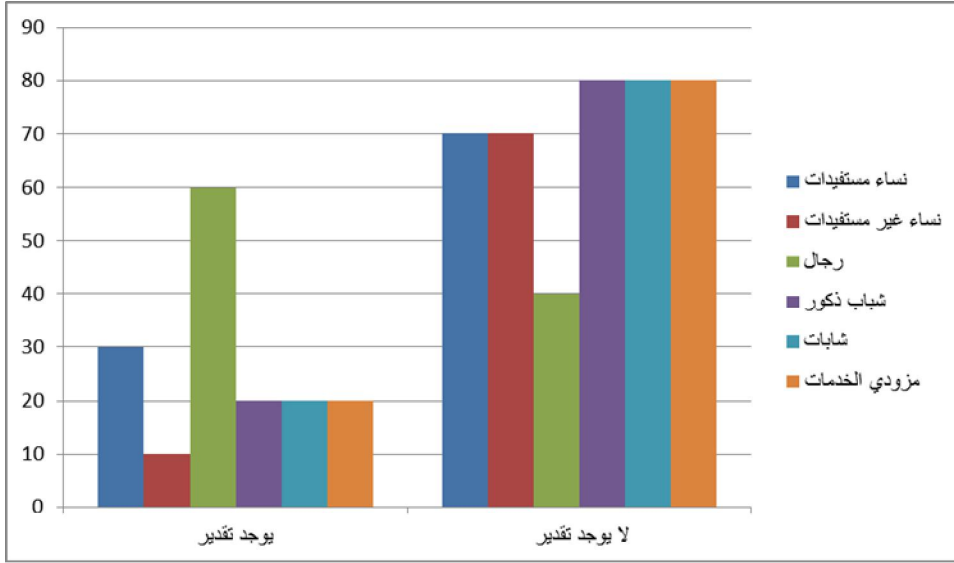
تقدير لجهود المبذولة لتقدير عمل المرأة الريفية والاعتراف به

ناقص [HBHY23]: Commentaire

[D24]: Commentaire: وما عن النساء ؟ هن الفئة المستهدفة الأولى ويقترح أن لا تحتوى هذه الأجزاء على تلخيص الأجوبة ولكن أيضا نكر البعض منها بين مزدوجين وحتى التلخيص لابد أن يكون باسم الفئات المستهدفة وليس كاتبة التقرير ترى...

نساء [D25]: Commentaire
ورجال؟؟؟؟

[D26]: Commentaire: هل ترون أن الفقرة السابقة توضح هذا الرسم وهل كانت هذه أهم الأجوبة لإعطاءها الأولوية في الرسم البياني؟؟؟ من المفروض أن يتم إحصاء كل الأجوبة في كل مصفوفة ثم تقدر كما بنسبة مئوية ويرسم البيان على هذا الأساس أو تقدر الأجوبة حسب الفئات وتصنف مواقف الفئات على هذا الأساس ولكن بهذه الطريقة وقلة الربط مع هيكل البحث والتحليل المتفق عليه يصعب تقدير العمل وقد يشك البعض (من خارج فريقنا) في قيمته العلمية



أفادت بعض المجموعات أنهم لا يعلمون الكثير عن السياسات إلا أنهم أجابوا بناء على المشاريع التي يتم تنفيذها. حيث أن بعض السياسات والقوانين والآليات الموضوعية للغرض، قد مكنت المرأة من الحصول على الموارد والتحكم فيها، مثل إعطاء منح للبدء بمشاريع مدروسة للنساء وتوفير الدعم اللازم من متابعة وتدريب ولكن جهد المرأة نفسها يبقى يحتم نجاحها في الحصول على موارد وتحكمها بها. ولكن هناك سياسات لم تساهم في التمكين الاقتصادي للمرأة، فما زال هناك معوقات مادية تحدد المرأة في البدء بمشاريعها والوصول إلى السوق وتوفير البنية التحتية والمعدات اللازمة. كما أن العديد من المشاريع تصرف ملايين الدولارات دون إحداث أبسط التغييرات لأنها لا تتناسب مع احتياجات القرى أو النساء. ومن وجهة نظر المجموعات، فما زالت المرأة بحاجة دائمة لمساعدة الرجل سواء كان أخ، ابن، أو زوج، أو قريب للدفاع عن حقوقها فالمرأة.

ورأت بعض المجموعات البيئية ان السياسات الخاصة بالتعليم ساهمت في زيادة أعداد الفتيات المتعلقات، حتى أن بعض المجموعات ترى انه في حالة محدودية الدخل فان التفضيل لاستكمال التعليم بين الأبناء والبنات يكون على أساس التفوق الأكاديمي. كما تتوفر المراكز الصحية للجميع، ولكن هناك مشكلة في القدرة على الوصول خاصة في الأرياف إذا كانت مدرسة الإناث في قرية أخرى أو بعيدة عن مكان السكن، كذلك إذا كانت العيادة بعيدة، وعادة ما تطلب المرأة إذن زوجها للذهاب إلى العيادة. أما بخصوص المشاركة السياسية فهي شكلية وتابعة لأجندة الدول المانحة ولكن في السنوات الأخير برزت نماذج نسوية شاركت بفاعلية في المجالس المحلية.

وترى المجموعات أن المرأة تشارك الرجل بصناعة القرار، إلا أن الرجل هو من يجب أن يأخذ القرار خاصة بالمواضيع التي تؤثر على الأسرة، أما بقضايا إدارة المنزل فالمرأة لها حرية القرار.

ووفقا للمجموعات، لا يوجد تمييز بين المرأة والرجل في الحصول على تمويل. فالمرأة تحصل على القروض كما الرجل، إلا أن الضمانات التي تطلبها البنوك تجعل المرأة بحاجة إلى كفيل أو مالك وغالبا ما يكون رجل. كما وان كلفة الإقراض للمشاريع الصغيرة مرتفعة، وتفضل النساء أن يكون القرض باسم الرجل حتى إذا حدث أي أشكال واحتاجت القضية إلى محاكم فيكون الرجل موجود لان الناس ما يترحم عند رؤية المرأة تدخل المحكمة يجرمون المرأة اجتماعيا وعدة ما تربط بقضايا أخلاقية. وإذا حصلت المرأة على القرض، وقامت بشراء بيت أو سيارة يجب أن تقوم بتسجيل البيت أو السيارة باسم المرأة والرجل.

أما بخصوص الميراث، فقد كان هناك تضارب بين آراء المجموعة؛ حيث اعتبرت بعض النساء أن النساء حاليا يطالبن بالميراث وانه حق لهن، بينما أفادت بعض النساء انه يتم إعطاء النساء حصة في الميراث مثل الأراضي إلا انه يتم إعطائهن القطع الصغيرة وغير الجيدة.

أما مجموعات العمل البؤرية التي عقدت، فقد تبين منها ان من البرامج والمشاريع التي تمت المشاركة فيها والتي تستهدف النساء بشكل عام والريفيات بشكل خاص والقرى والبادية كمجموعات هي برامج الإقراض، برامج توعية للنساء بقضايا النوع الاجتماعي وحقوقهن، الضغط والمناصرة لحقوق المرأة مثل الميراث وقضايا النوع الاجتماعي، برامج تدريب ومتابعة (إدارة مشاريع، ومهارات الإنتاج والتسويق، وتدريب مهني وزراعي) وتأهيل جمعيات نسوية لتضمينها كائتينات مدرسية في مدارس حكومية ريفية، تنظيم النوادي الاقتصادية (مجموعات من النساء المقترضات وغير المقترضات يعملن في مجال إنتاج سلع ريفية واستهلاكية وتسويقها) وتنظيم تعاونيات وجمعيات ومؤسساتها والتشبيك مع الشركات لتسويق بعض المنتجات الريفية، التشبيك مع المؤسسات الأخرى في تقديم خدمات ذات اختصاص، تأهيل البنى التحتية لمشاريع اقتصادية ومنها البيئية (طرق زراعية وآبار)، توعية صحية.

وعلى الرغم من وجود قصص نجاح عديدة، إلا أن الخدمات من وجهة نظر المشاركين لا تغطي احتياجات النساء لان المشاكل كثيرة والاحتياجات أكثر، لا سيما في ظل الأوضاع السياسية السائدة وممارسات الاحتلال، والأوضاع الاقتصادية ومحدودية فرص العمل للنساء وتناقض الممارسات والقوانين وخصوصا في القطاع الخاص.

وترى المجموعات أن الخدمات لا تغطي احتياجات النساء لان في أنواع الفرص المتاحة للنساء من المشاريع الاقتصادية تكريس لامتداد دور المرأة الإيجابي والتقليدي (الصورة النمطية لعمل المرأة)، وهناك حاجة إلى مشاريع خلاقة وجديدة تراعي احتياجات القرى بالذات، إضافة عدم توفر الضمانات لدى النساء للحصول على القروض للبدء بمشاريع.

كذلك فان هناك إشكالية تبعية المشاريع لأجندة الممولين وغياب سياسات واضحة للتنمية الفلسطينية. (خاصة أن التمويل أصبح يقل بسبب الأزمة العالمية وسياسات الممولين مثل USAID)، وتهميش

المناطق الريفية والمناطق ج من السياسات وسياسات التمويل، وقصر فترة التدخلات لاعتمادها على مشاريع ممولين لفترات قصيرة، وعدم التنسيق بين مؤسسات المجتمع المدني فيما بينها وبين الجهات الحكومية من جهة أخرى.

أما التدريب، فتكثر التدريبات النظرية مع عدم تلازمها لتدريبات عملية على ارض الواقع (تدريبات في تربية النحل أو الفطر أو الخرز دون توفير المدخلات أو البنية التحتية اللازمة للتطبيق) وفي حال وجود هذه التدريبات، تبقى هناك إشكالية محدودية السوق في الريف وعدم القدرة إلى رفع الأسعار للمنافسة (كانتينات المدارس) حيث لا تتناسب القدرة الشرائية مع تكلفة الإنتاج. بالإضافة إلى عدم القدرة على الوصول إلى السوق لأسباب عديدة منها البعد الجغرافي وثبات المنتج لينا فاس في الأسواق.

أفاد الأشخاص الذين تمت مقابلتهم ان هناك تمييز ضد المرأة في كل شيء، فالثقافة المجتمعية سببت للمرأة مشكلة في ثقتها بنفسها، وقيدت حركتها، وحرمتها من حرية الاختيار في المشاريع. ولا ينظر من قبل المجتمع إلى عمل المرأة على انه حق لها، ولا ينظر إلى مشاركة الرجل للمرأة في المهام والمسؤوليات داخل المنزل. فالمجتمع لا توجد لديه قناعة بضرورة عمل النساء ويعتبر أن العمل هو فقط للحصول على المال.

كما ان هناك تمييز ضد المرأة في مجال العمل في القطاع العام أو الخاص، فالمرأة تعمل في مناصب متدنية، وتحصل على اجر اقل من الرجل عن نفس العمل، حتى انه يتم التعامل مع النساء العاملات في الأرض كعبيدات. وهناك تمييز داخل الوزارات ويتواجد الرجال في مناصب صنع القرار بينما تتواجد النساء في الواقع الأقل أهمية كأعمال السكرتارية.

وفي بعض الأحيان نجد أن تطبيق القانون يؤدي إلى التمييز بين المرأة والرجل؛ فالمرأة وبسبب دورها الإنجابي لا تتمكن من العمل على تطوير نفسها من الناحية المهنية وهذا يحد من تطورها وحصولها على مناصب مختلفة أو اجر أعلى وتقل فرصها للتدريب والسفر.

أما بالنسبة للمجموعات البورية، فقد رأيت بعض المجموعات أن هناك فرصا كبيرة للمرأة في العمل وأن النساء يزاحمن الرجال في كثير من المواقع، إلا أن هذه الفرص تحصل عليها المرأة نتيجة لانخفاض أجرها المرأة مقابل الرجل، وعادة ما تكون الوظائف في مجالات محددة.

ومن جهتهم، هناك تمييز في الإعلانات للوظائف والمقابلات للعمل، كالسؤال عن كون الفتاة مرتبطة أو متزوجة أو لديها أطفال، أو السؤال عن مكان سكنها حيث يفضل صاحب العمل أن تكون من سكان المدينة نفسها. واشترط "حسن المظهر وأن لا تكون محجبة" في إعلانات الجرائد في بعض الأحيان.

كما أن هناك تمييز في التعيين والتشغيل للمرأة، حيث لا يرغب أصحاب العمل بتوظيف النساء على اعتبار أنها تكلفة إضافية بسبب مسؤولياتها المنزلية والأسرية.

ومن أشكال التمييز التي تطرق لها المشاركون التمييز في دفع الرواتب، وزيادة حجم الأعمال الموكلة إليها والتي تزيد عن تلك المطلوبة منها حسب وصفها الوظيفي على اعتبار أن الفتيات يرضين بأي شيء

ولن يطالبين بزيادة رواتب أو ترقّيات، وانطباع أصحاب العمل أن طموح الفتاة "محدود" مقارنة بالشباب وترضى بأي شيء في سبيل أن لا تبقى في البيت. فالفتاة "عمالة رخيصة" مقارنة بالشباب . كما أن هناك تمييز في الحصول على تأمين للأطفال؛ حيث انه إذا كان الزوجان موظفين، فان الرجل فقط يستحق بدل علاوات عن أطفاله.

5.2. المجموعة الثانية

يرى بعض الأشخاص الذين تمت مقابلتهم أن السياسات الاقتصادية أو الاجتماعية في السلطة الفلسطينية هي سياسات ذكورية، يتم وضعها من قبل الرجال. وكذلك المشاريع فإنها لا تخدم النساء بشكل مباشر، لأنها جاءت لتنفيذ للسياسات الذكورية، ورأى بعض الذين تمت مقابلتهم انه يفترض أن تضع الحكومة سياسات بهذا الخصوص.

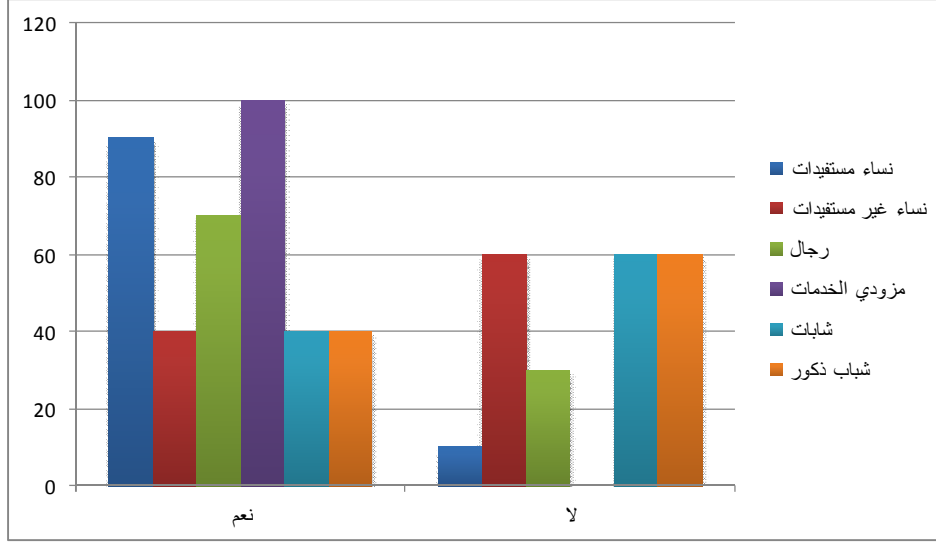
أما بالنسبة للقوانين فهي تعطي الحق للمرأة بممارسة عملها دون تمييز، إلا أن الإشكالية في تنفيذ هذه القوانين لا سيما أن النساء لا يقمن بتقديم شكاوى عند مخالفة أحكام القوانين نظراً للثقافة المجتمعية، والخوف، وهذا ما يساهم في الحد من تنفيذ القوانين. كما رأى بعض الذين تمت مقابلتهم ان قانون العمل من أفضل القوانين الوضعية التي تراعي مشاركة المرأة الاقتصادية، وانه من المهم ان يكون هناك دور للسلطة بالمساهمة بدعم القطاع الخاص بإقرار الضمان الاجتماعي للمساهمة في زيادة مشاركة النساء في سوق العمل.

وبينما يرى البعض انه لا يوجد جهود حقيقية على هذا الموضوع، وان الجهود المبذولة مبعثرة، وغير ممنهجة، وانها في بعض الأحيان عبارة عن منافسة بين المؤسسات دون أي اثر، ويعتبرون أن الممول يلعب دوراً سلباً في هذا المجال ويفرض شروطه أحياناً، كتشكيل تعاونيات نتيجة لقرار ممول وعمل العديد من المؤسسات في نفس المناطق نفسها. يرى البعض أن هناك جهوداً تنموية مجتمعية كتشكيل جهات ضاغطة على السلطة التشريعية من اجل تغيير القوانين؛ كالضغط لإصدار قانون البنوك، والذي تم فيه إدماج الأحكام المتعلقة بمؤسسات التمويل، والضغط لإصدار قانون الشركات الذي تم إضافة أحكام الشركات غير الربحية ومؤسسات الإقراض إليه، ليتم تسجيلها في وزارة الاقتصاد، والعمل على تعديل قانون الأحوال الشخصية وقانون العقوبات ونظام مراكز الحماية (البيوت الآمنة). وكذلك الضغط في سبيل خروج مؤسسات الإقراض من تحت مسؤولية وزارة الداخلية على أن يتم متابعتها وترخيصها من قبل سلطة النقد.

ومن الجهود المجتمعية برامج التوعية الاجتماعية والقانونية للمرأة، وبرامج الإقراض والتي تساهم بشكل جزئي للمساهمة في دعم المرأة اقتصادياً والمحاولة لدعمها لتكون مستقلة اقتصادياً حيث أن ذلك سيمكن المرأة في جوانب مختلفة في حياتها، وجود جمعية صاحبات الأعمال أصالة وأكاد وجمعية سيدات الأعمال، الصندوق الفلسطيني للتشغيل الذي يعمل على خلق فرص عمل للنساء.

Commentaire [D27]: جزء طويل جداً وأكد ثري ولكن لاستغلال النتائج يحدّب تنظيمها بشكل يبرز ويوضح الأجوبة والتجاهات العامة أو المواقف الخاصة كي يساعد القارئ على الدخول مباشرة في الموضوع ومن المفروض أن يساهم في توضيح الرسم البياني والعكس صحيح

مستوى المعرفة بوجود برامج وخدمات تهدف التمكين الاقتصادي للمرأة



Commentaire [D28]: لماذا الفرق في الرسومات البيانية مع أن المفروض أن هذه المصفوفة تغطي نفس المواضيع مع فئات مستهدفة مختلفة؟؟؟؟
راجع الملاحظة السابقة بما في ذلك ضرورة ترتيب الأجوبة بصفة بارزة أكثر

شرح الرسم البياني نعم ولا قبل استعما إلا أنه.....

إلا انه بشكل عام يعتبر الأشخاص الذين تمت مقابلتهم ان الجهود المبذولة غير كافية، حيث ان من المهم ان يتم توفير خدمات تساعد النساء على التواجد في سوق العمل. ومن الجهود البارزة في تمكين المرأة اقتصاديا إنشاء صندوق النفقة ووجود بعض السياسات التي تدعم تشغيل نسبة من النساء بالإضافة إلى وجود 5 وزيرات في مناصب صنع القرار.

وقد أدى عدم تواجد المرأة في مناصب صنع القرار، إلى الحد من تضمين احتياجات النساء في السياسات والقوانين المختلفة. كما أدى منح الأولوية في العمل للرجال، وعدم المساواة في الأجور عن نفس العمل، واستغلال المرأة لتحصل على راتب اقل من الرجل، وعدم وجود ضمان اجتماعي إلى خفض مشاركة المرأة.

كما ساهم عدم توفر الخدمات كالحضانات والمواصلات العامة، وعدم وجود وعي مجتمعي للدور التنموي الذي تقوم به النساء في المشاركة في سوق العمل ومواقع صنع القرار، وانشغال المرأة بدورها الإنجابي بدور سلب في مشاركة المرأة الاقتصادية.

ورأى البعض أن القوانين والسياسات التي منحت النساء حقوقا على أساس التمييز الايجابي دون وجود ضمان اجتماعي أو تأمين صحي من قبل الحكومة، قد أثرت سلبا على مشاركة المرأة في العمل. إذ أدت إلى عزوف أصحاب العمل عن تشغيل النساء، لان المرأة العاملة بالنسبة إليهم ستنترك العمل بساعات مبكرة كما أن المرأة العاملة المتزوجة ستحصل على إجازة ولادة.

ومن السياسات التي أدت إلى صون كرامة المرأة وتمكينها اقتصاديا ضمان الحق في التعليم، وتوفير البيوت الآمنة، زيادة برامج التوعية للمرأة والتوعية المجتمعية، وبرامج الرقابة على القروض وكيفية الاستفادة منها لدى النساء، وتدريب النساء على كيفية الوصول للمصادر والتحكم بها وملكيته للمشاريع، والعمل مع الكوادر التي تعمل مع النساء ليحملوا مفاهيم داعمة للنساء.

وفيما تطبق في الجمعيات والبنوك الشروط نفسها للجنسين بالنسبة إلى القروض، إلا أن الرجل من ناحية يستطيع توفير الضمانات الكفلاء بشكل أسهل من المرأة. ومن ناحية أخرى، إذا كان القرض كبيرا فإن البنوك تطلب ضمان راتب، فإذا كانت المرأة غير عاملة أو غير موظفة فإن هذا يحد من إمكانية حصولها على قرض.

كما يرى الأشخاص الذين تمت مقابلتهم ان هناك اختلاف في أجور الرجال والنساء؛ فراتب النساء في القطاع الخاص اقل بنسبة 60% من رواتب الرجال على الرغم من أنهما يعملان بنفس القيمة الإنتاجية. ويتقاضى الرجال بعض العلاوات التي لا تتقاضها النساء في الوظيفة العمومية، ويميز قانون التقاعد بين المرأة والرجل.

IV الآليات والمؤسسات الوطنية

1 على مستوى الدولة والحكومة

1.1 وزارة شؤون المرأة

وقد عملت وزارة شؤون المرأة على وضع سياسات لزيادة مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي ورفع مشاركة النساء في القوى العاملة والتخفيف من وجود النساء في العمل المنزلي وزيادة برامج التوعية والتثقيف لرفع وعي النساء بكافة المجالات وتوجيه السياسات الاقراضية المتعلقة بالنساء وتشجيعها. كما قامت الوزارة بمأسسة وحدات النوع الاجتماعي في الوزارات المتعلقة بالاقتصاد من خلال التدخل بالسياسات والخطط وتنفيذ المشاريع والبنية التحتية.

فعلی الرغم من عدم وجود برامج أو خدمات يتم العمل عليها في وزارة شؤون المرأة، إلا أن الوزارة قد بذلت جهدا كبيرا لرفع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل في الخطة الاستراتيجية، حيث يعتبر رفع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل محور أساسي من محاور عمل الوزارة. وستقوم الوزارة باتخاذ جميع الإجراءات التشريعية والتنفيذية التي تكفل حماية المرأة من كافة أشكال التمييز في العمل واتخاذ كافة التدابير المناسبة لتوفير فرص العمل والضمان الاجتماعي للنساء اللواتي يعانين من البطالة في سوق العمل، وتبني إستراتيجية لمأسسة قضايا النوع الاجتماعي في الوزارة والعمل أيضا على وجود ضمان حماية اجتماعية وقانونية للنساء في الاقتصاد غير الرسمي والاقتصاد المنزلي.

راجع: Commentaire [D29]: الملاحظة الخاصة بوزارة العمل ولجنة التشغيل في جزء السياسات والبرامج لوضعا في مكانها هنا

كذلك فان الوزارة تعمل على برامج ومشاريع لوضع سياسات وقوانين، كرفع سن الزواج، ورفع نسبة النساء في سوق العمل، وتقدير العمل المنزلي. كما تقوم الوزارة بالتوصية للمؤسسات التي تقدم الخدمات والقروض للنساء.

2.1 وزارة الاقتصاد

عملت وزارة الاقتصاد على إنشاء دائرة النوع الاجتماعي في الوزارة، وتشارك في لجنة تشغيل النساء، وتعمل على توعية موظفي الوزارة بقضايا النوع الاجتماعي. كما قامت الوزارة بإعداد دراسة حول موقع النساء تم الأخذ فيها حاجات النساء المهمشات بعين الاعتبار. وتأخذ الوزارة المرأة بعين الاعتبار في كافة أعمال الوزارة، لا سيما أن ذلك يكون أحيانا بطلب من الممولين. وقد قامت الوزارة بتطوير قدرات دائرة النوع الاجتماعي في الوزارة لدمج مفهوم النوع الاجتماعي في الوزارة، كما قامت بتحليل وضع المرأة الاقتصادي من اجل دعم المرأة اقتصاديا، وتحليل القوانين ومشاريع النساء للتعرف على الفجوات والعمل على زيادة تواجد النساء في الأعمال التي تتواجد بها بشكل منخفض مثل الصناعة، كما قامت الوزارة بخلق هيئة تحت مسؤولية وزير الاقتصاد (هيئة للمشاريع الصغيرة).

2 المنظمات والشبكات النسائية

3 المنظمات الإقليمية والدولية

V اتساق الالتزامات الوطنية مع المعايير الدولية

تلتزم السلطة الفلسطينية بالمواثيق الدولية، ويتم الاسترشاد بالمواثيق الدولية في عملية سن القوانين والتشريعات في فلسطين، وهناك التزام أخلاقي بالاتفاقيات الدولية الموقع عليها كاتفاقية سيداو، وهناك الكثير من الجهود المبذولة للالتزام بهذه المواثيق، كما أن هناك محاولات من قبل المؤسسات الرسمية والأهلية لتضمين مفاهيم النوع الاجتماعي والمفاهيم الدولية في مقترحات ومشاريع القوانين ولكن الوضع السياسي يحد من هذه الجهود.

ويعتبر بعض الأشخاص الذين تمت مقابلتهم أن تطبيق المواثيق الدولية صعب وفيه إشكالية، حيث يتم التعامل مع المرأة بنظرة دونية في القطاع العام وفيها تمييز على الرغم من توقيع الرئيس على اتفاقية سيداو.

الرجاء [HBHY30]: اكمل المعلومات عن طريق بعض الأمثلة لأهم المنظمات غير الحكومية والشبكات في هذا المجال

الرجاء [D31]: اكمل المعلومات عن طريق بعض الأمثلة لأهم المنظمات الإقليمية والدولية التي تدعم في هذا المجال

[D32]: كل ما سبق عام جدا ويخص الجزء الأول ومع العلم أن فلسطين غير ملزمة بالمصادقة على الاتفاقيات الدولية لانه غير معترف بها كدولة عضوة في الأمم المتحدة، فيمكنكم (1) الإشارة إلى هذا البند وتوضيحه من جهة ثم ذكر بإضافة "ورغم ذلك" للقوانين المعتمدة وطنيا (والمنكورة أعلاه) تتماشى أو لا تتماشى مع اتفاقيات ومعاهدات المنظمة الدولية للعمل أيلو

الجزء الثالث: التشخيص

استناداً إلى تقييم المبادرات الوطنية المذكورة أعلاه، الانجازات والالتزامات الدولية للبلد/الدولة المتعلقة بوضع المرأة والمساواة بين الجنسين في المجالين الخاص والعام (الجزء الأول) وتقييم المبادرات الوطنية والإنجازات والالتزامات الدولية للبلد/الدولة ذات الصلة بالحقوق الاقتصادية وتمكين المرأة (الجزء الثاني)، سوف يخصص الجزء الثالث لتلخيص وتقييم وتحليل نتائج المراجعة المكتبية والتحليل على مستويين حقوق المرأة والمساواة بين الجنسين وحقوق المرأة الاقتصادية وتمكينها من أجل تحديد الفرص المتاحة والعراقيل أمام تمتع المرأة وتمكينها بما في ذلك اقتصادياً.

التشريع مرآة المجتمع، والنظام القانوني هو انعكاس للبنى السياسية والاجتماعية والاقتصادية. ولذلك فإن ما تتضمنه التشريعات والقوانين والأنظمة من مواد وبنود ترسم دور المرأة والرجل معاً في الأسرة وفي المجتمع وبالتالي غالباً ما تعكس رغبة القيادة والجماهير وفي نفس الوقت تكون وسيلة لتعبيرهما الإيديولوجي. وفي هذا الجزء المخصص للتشخيص المقارن بين المستويين سيتم التحليل ليحدد:

- جهود الدولة الفلسطينية لأي استثمار مباشر و/أو غير مباشر في السياسات والتشريعات وفي الإجراءات المالية من أجل تحقيق المساواة بين الرجال والنساء وكذلك إزالة جميع أشكال التمييز ضد المرأة،
- أي قيد أو حد حتى وإن كان ذو طابع مؤقت، يفرضها القانون أو سياسة أو ممارسة أو تقليد أو أي طريقة أخرى أمام التمتع بكل حق من الحقوق.
- إذا كانت التزامات الدولة الإقليمية والدولية تدعم بعضها البعض، وتساهم في إعمال حقوق المرأة الإنسانية وفي المساواة بين الجنسين، وإذا كان نعم (كيف؟) إن لم يكن كذلك (ما يمكن أن تكون الأسباب؟)
- ما هي الأولويات التي يمكن اقتراحها للمناقشة من طرف الجهات المتدخلة الرئيسية في البلد بما في ذلك منظمات المجتمع المدني (المنظمات غير الحكومية التنموية والنسائية، غرف التجارة، وسائل الإعلام، البرلمانين/ات، منظمات التجارة...) وشركاء آخرون (الممولون) وذلك من أجل إجراء إصلاحات على المستوى التشريعي أو المؤسسي .

1. عدم التمييز، حقوق المرأة الإنسانية والمساواة بين الجنسين: الإنجازات وتحسين الوضع

1. الجهود والاستثمارات الوطنية

1.1 الإرادة السياسية

ورثت فلسطين عن الأنظمة التي تعاقبت عليها عدة تشريعات منها ما يتنافى ويتعارض مع أبسط قواعد المساواة بين الجنسين وضمان حقوق الإنسان للمرأة، إلا أنه وبقدوم السلطة الفلسطينية، ضمن القانون الأساسي مبدأ المساواة بين الكافة دون تمييز لأي سبب كان، وبالذات على أساس الجنس. وقام رئيس السلطة بتوقيع اتفاقية سيداو، وأعلن التزامه هو ورئيس الوزراء بدعم النساء، كما أوعز الرئيس إلى مجلس الوزراء بتطوير وتعديل القوانين والتشريعات المتعلقة بالتمييز ضد النساء، على اثر توقيعه على اتفاقية سيداو.

ولغايات تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، تم إنشاء وزارة شؤون المرأة، وتشكيل اللجنة الوطنية لمناهضة العنف ضد المرأة عام 2008 التي وضعت خطة وطنية شاملة للحد من العنف ضد المرأة.

ولغايات تضمين قضايا واحتياجات النوع الاجتماعي في خطط وسياسات الوزارات، وتدقيق ومتابعة البرامج والسياسات من منظور النوع الاجتماعي وتمكين وتقوية النساء للمشاركة في الحياة العامة، تم إنشاء مراكز تواصل وتشكيل دوائر المرأة والطفل في المحافظات وإنشاء وحدات النوع الاجتماعي في الوزارات والمؤسسات الرسمية.

ويعتبر إقرار الكوتا النسوية في قانون الانتخابات يشكل فرصة حقيقية في ارتفاع معدل مشاركة النساء السياسية، ومنها المشاركة في اتخاذ القرارات.

ولا شك ان المرسوم الرئاسي بإلغاء المادة 340 من قانون العقوبات الساري في الضفة الغربية والمتعلق بالعدر المحل من جريمة القتل على خلفية ما يسمى الشرف، له أهمية في توفير الحماية للنساء في فلسطين.

2.1 التشريعات والقوانين لإزالة التمييز ضد المرأة ودعم تحقيق المساواة والتمكين

تعتبر الذمة المالية للمرأة مستقلة عن الذمة المالية للرجل في فلسطين، ويحق للنساء الفلسطينيات قانوناً تملك الأراضي والعقارات والتصرف فيهما، كما يحق لهن الدخول كطرف في الأعمال التجارية والعقود المتعلقة بالنشاطات الاقتصادية، ولهن الحق بموجب التشريعات السارية في إبرام العقود وتوقيعها، وفتح حسابات في البنوك.

ولا يميز قانون العمل وقانون الخدمة المدنية بين المرأة والرجل، إذ تتمتع المرأة العاملة/الموظفة بكافة الحقوق المقررة للعامل/الموظف فضلاً عن منحها للحقوق التي تقتضيها خصوصية المرأة، كإجازة الوضع وإجازة الرضاعة. حيث يعطي كل من قانون العمل وقانون الخدمة المدنية المرأة إجازة وضع لمدة ١٠ أسابيع بالإضافة إلى ساعة مدفوعة الأجر لرضاعة الأطفال في العام الأول بعد الولادة، ويمنع القانون

المرأة من الاشتغال بالأعمال التي تعتبر " خطيرة أو صعبة " أو التي تتضمن عملاً ليلياً، مع وجود بعض الاستثناءات.

ولا تزال نسبة كبيرة من النساء خارج نطاق الحماية القانونية لقانون العمل، كونهن يعملن دون مقابل داخل عائلتهن أو في القطاع غير الرسمي وقد تم إقرار قانون صندوق النفقة 2005 لتمكين النساء الفلسطينيات من الحصول على نفقاتهن المتعثرة في المحاكم المدنية والشرعية الفلسطينية.

لان التقاليد السائدة والأعراف ما زالت تنظر للرجل على أنه المعيل، تقوم بعض النساء بالتخلي عن نصيبهن في الميراث لصالح إخوتهن الذكور، ويقوم بعض الرجال بتسجيل العقارات باسمهم بدلاً من الملكية المشتركة مع الزوجات، وتحول التقاليد السائدة دون مشاركة المرأة في تعاقدات اقتصادية، وتجعل بعض العائلات الفلسطينية تقوم بتوريث أولادها الذكور فقط حتى تظل ممتلكات العائلة داخلها ولا تذهب إلى عائلة زوج الابنة.

ومن أهم المكاسب تشكيل اللجنة الوطنية لتشغيل النساء¹⁰ ووجود الصندوق الفلسطيني للتشغيل والجمعية الفلسطينية لصاحبات الأعمال "اصالة" التي تقدم الخدمات المالية وغير المالية للنساء تحديداً مع التركيز على الريف، ومنتدى سيدات الأعمال، وتشكيل مكتب دائم تابع للجنة تشغيل النساء للعمل على الاقتراحات التي تقدمها اللجنة الاستشارية للجنة، وإنشاء هيئة للمشاريع الصغيرة تحت مسؤولية وزير الاقتصاد.

ولا شك ان التعميم الصادر من قاضي القضاة للمحاكم الشرعية بألا يتم تسجيل "التخارج الإرثي" (أي تقسيم الميراث) قبل مضي أربعة أشهر من وفاة المورث، يعتبر مكسباً لتمكين المرأة، وضمان حقوقها وعدم التلاعب بها.

3.1 التزامات إقليمية ودولية لإزالة التمييز ضد المرأة ودعم تحقيق المساواة

قام رئيس السلطة بتوقيع اتفاقية سيداو، وأعلن التزامه هو ورئيس الوزراء بدعم النساء، كما أوعز الرئيس إلى مجلس الوزراء بتطوير وتعديل القوانين والتشريعات المتعلقة بالتمييز ضد النساء، على اثر توقيعه على اتفاقية سيداو.

كما أعلن رئيس السلطة الوطنية الفلسطينية بإرادته المنفردة في عدة مناسبات ومواقف عن التزام السلطة الوطنية الفلسطينية الصريح من جانب واحد بأحكام الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والمواثيق والإعلانات

¹⁰ التي تهدف إلى تغيير واقع ومشاركة النساء الفاعلة في سوق العمل، وزيادة فرصهن في الحصول على العمل اللائق والمشاركة في العملية التنموية والاجتماعية والاقتصادية وتخفيض نسب الفقر وصولاً إلى تحقيق العدالة الاجتماعية وتعزيز تشغيل المرأة والنهوض بعملها وكذلك دعم المؤسسات لضمان أن سياسيات التشغيل والتطبيق في القطاع الحكومي والخاص تلبي حاجات النساء على مستوى القاعدة.

Commentaire [D33]: راجع الملاحظة فيما يخص وضع فلسطين في الأمم المتحدة

وما تم فعلاً؟؟?: Commentaire [D34]

الدولة الخاصة بحقوق الإنسان. كذلك فإن مصادقة الرئيس محمود عباس في العام 2009 على اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة بما ينسجم مع أحكام القانون الأساسي الفلسطيني، يعني اعتماد الاتفاقية كمرجعية للمشرعين عند وضع التشريعات والقوانين الجديدة، إضافة إلى تعديل القوانين والتشريعات الموجودة بما يتناسب مع ما جاء ببنود الاتفاقية.

وتتوافق التشريعات الفلسطينية المقررة من قبل المجلس التشريعي الفلسطيني مع المعايير والمبادئ الدولية، وتجسد هذه الحقوق في منظومة التشريعات الفلسطينية وتحديدًا قانون العمل وقانون الخدمة المدنية وقانون الطفل وقانون الانتخابات العامة وقانون الصحة وقانون الجمعيات الخيرية وغيرها.

2. القيود والعراقيل أمام التمتع بكل حق من حقوق المرأة الإنسانية في الحياة العامة والخاصة

1.2 القيود والعراقيل السياسية:

- الوضع السياسي والاحتلال ما يعيق تسريع الاهتمام بعمل المرأة الاقتصادي.
- الحواجز وصعوبة حركة النساء حد من عمل المرأة.
- عدم انعقاد المجلس التشريعي الفلسطيني، يؤثر في تأخر إقرار العديد من القوانين المطلوبة والهامة على صعيد التمكين الاقتصادي.
- عدم وصول النساء في مناصب صنع القرار ما يؤدي إلى ضعف مشاركتها في اتخاذ القرارات، وهذا ينعكس على عملية التخطيط ورسم السياسات التي تتم بأغلبها من الرجال الذين يحتلون هذه المواقع.
- غياب رؤية ومنهجية واضحة للعمل مع المرأة الفقيرة وضرورة الاتجاه إلى البرامج والأنشطة التي تستهدف تقليص فجوة النوع الاجتماعي أي التوجه إلى مناهج النوع الاجتماعي والتنمية.

2.2 القيود والعراقيل القانونية:

- الفجوة القائمة بين القانون الأساسي وبعض القوانين؛ حيث ينص القانون الأساسي على المساواة وعدم التمييز على أساس الجنس، فيما تشمل بعض القوانين على مواد تمييزية، كقانون التقاعد، وقانون العقوبات وبعض مواد قانون الأحوال الشخصية.
- خروج فئات هامة من الحماية القانونية لقانون العمل، كالعامل الأسري، وعامل الزراعة.
- عدم التطبيق السليم للقوانين التي تعطي المرأة حقوقاً مساوية، كقانون العمل والفجوات في الأجور.
- الافتقار إلى آلية مراقبة لتنفيذ القوانين المتعلقة بالوقاية، والسلامة الصحية والمهنية للمرأة في معظم القطاعات الاقتصادية التي تتعامل مع المواد المضرة بالصحة.
- عدم تحديد للحد الأدنى للأجور.
- عدم وجود قانون لحماية للنساء المسنات.

- عدم تنفيذ القوانين، لعدم وجود التشريعات الثانوية التي توضح آليات تنفيذ القوانين.
- حرمان المرأة من الحق بالانضمام إلى النقابات أو الاتحادات العمالية أو الاستفادة من الحقوق المنصوص عليها عن العمل في القطاع المنظم مثل التأمين الصحي أو التقاعد.

1.2.2 الدستور: قوة وضعف

3.2 القيود والعراقيل الثقافية

- سيطرة مجموعة من العادات والتقاليد التي ما تزال تكرس الصورة النمطية للمرأة وتفرض عدم إعطاء المرأة العاملة الثقة والحرية في اختيار نوعية التدريب أو العمل الذي تريد القيام به.
- صعوبة ظروف عمل المرأة في القطاع غير المنظم في المدن، مع انعدام الحقوق القانونية والاجتماعية.
- التحرش الذي تتعرض له بعض الفتيات سواء في العمل أو في الطريق العام، الأمر الذي يحتاج إلى تطبيق النظم التأديبية بحزم.
- تمركز المرأة العاملة الفلسطينية في قطاعات اقتصادية محددة له صلة وطيدة بمستوى التطور الاقتصادي والبنية الاجتماعية الفلسطينية، والتوزيع الجغرافي للمجتمع الفلسطيني بين الريف والمدينة، وله أيضا صلة وطيدة بالوعي المجتمعي والعادات الاجتماعية والعرفية السائدة، التي تعزز دائما من تقسيم العمل على أساس الجنس. ففي إطار هذا التقسيم، فإن الميل الاجتماعي والثقافي السائد نحو وضع المرأة الفلسطينية وتركيزها في إطار الأعمال القريبة من وظيفتها الاجتماعية التقليدية التي تتمحور حول الأعمال المنزلية، ودورها في الإنجاب وتنشئة الأطفال.
- إن العرف الاجتماعي يمنع المرأة بحكم التقاليد من أخذ حصتها القانونية في الميراث ولا يوجد قانون جزائي رادع تجاه ذلك.
- تنشئة المرأة الريفية والتي تعودت على ثقافة العيب أي أنها مجبرة على الرد على زوجها أو الذكر بشكل عام بكل الأمور وهذه الثقافة تعزز الدور التقليدي للنساء.
- تدخل الأسرة بكاملها في نوع التخصص الدراسي وبالأخص إن كان يختلف عن مهنة "الفتيات" المحبذة كالتعليم والصحة على اعتبار أنها ستتخرط في المجتمع أكثر.
- تحكم الرجل بالموارد المالية للمرأة (كالراتب أو مشروع مدر للدخل).
- نظرة أصحاب العمل إلى أن التزامات المرأة المنزلية ودورها الإنجابي على أنه تكلفة زائدة، ما يؤدي إلى توجيه المرأة نفسها إلى العمل في القطاعات التي تراعي دورها المنزلي (الصحة والتعليم).
- المنظور الاجتماعي لعمل المرأة ما زال متدنيا.
- انتشار المفاهيم المجتمعية مثل تحريم القروض.
- انشغال المرأة في دورها الإنجابي يعيق انخراطها في العمل الاقتصادي.

- إعطاء أولوية لعمل الذكور .
- تواجد النساء في المهن التقليدية.
- العادات والتقاليد مثل منع المرأة من الحصول على الميراث حيث يحرمها من الحصول على رأس المال وملكية الارض والعقارات.

a. القيود والعراقيل الفنية

- غياب التسهيلات التي تخدم المرأة العاملة الأم أو المرضعة، مثل: توفير حضانات مؤهلة وآمنة، بأسعار مناسبة وقريبة من مناطق العمل، وهذا ما تعمل به الكثير من الدول الأخرى
- محدودية الحركة والتنقل بين المدن والمبني خارج المنزل بسبب متطلبات العمل والحواجر العسكرية وصعوبة المواصلات وعدم تأخرها في بعض القرى، وصعوبة الوصول إلى مناطق المركز .
- الصعوبة في الوصول إلى السوق والتسويق.
- ارتفاع تكلفة الإنتاج والمنافسة والتميز بالسعر مقابل المنتجات الأخرى،
- عدم تحكم المرأة بأموالها أو سيطرتها على الموارد، ما يحد من قدرتها على الحصول على القروض.
- محدودية الإقراض، وارتفاع نسبة الفوائد على القروض، وعدم توفر الضمانات المطلوبة من معظم جهات الإقراض عند النساء، وكذلك الفوائد العالية وشروط البنوك بالحصول على الضمانات مثل رهن عقار أو كفالة موظفين لها يمنع النساء من الاستفادة من هذه الخدمات في البنوك.
- تهميش المناطق الريفية ومناطق ج من السياسات بشكل عام وسياسات التمويل.
- محدودية السوق لعمل النساء في الريف، وعدم القدرة على رفع الأسعار للمنافسة (كانتينات المدارس)
- عدم تناسب القدرة الشرائية مع تكلفة الإنتاج.

5.2 القيود والعراقيل المتعلقة بالتأهيل:

- التدريب المتوفر هو من باب التثقيف والتوعية والدورات ولكن لا يوجد هناك دراسات جدية حول تمكين المرأة اقتصاديا فانعكاس هذه الدراسات لم يؤثر إيجابا على تمكين المرأة اقتصاديا
- عدم وجود توعية للرجال وللمجتمع ككل بقضايا النوع الاجتماعي ودمجهم كشريك.
- نظرة المجتمع (رجال ونساء) في محيط المرأة الريفية بان الدورات التدريبية غير مجدية.
- عدم التنسيق بين مؤسسات المجتمع المدني وبين الجهات الحكومية.

- كثر التدريبات النظرية مع عدم ملازمتها بمشاريع لتطبيق عملي على ارض الواقع (تدريبات في تربية النحل أو الفطر أو الخرز دون توفير المدخلات أو البنية التحتية اللازمة للتطبيق).
- تركز التدريب في المرحلة الجامعية في المدن بحكم انعدام فرص التدريب في القرى
- يرى البعض أن العمل على تمكين المرأة اقتصاديا هو عبارة عن جهود مبعثرة، وانه على الرغم من وجود بعض الجهود بين القطاع الحكومي والخاص إلا أن العمل غير ممنهج، وفي بعض الأحيان تكون هناك منافسة بين المؤسسات ولكن لا يوجد اثر، وان الممول يلعب دور سيء في هذا المجال ويفرض شروطه أحيانا، مثلا تم تشكيل تعاونيات نتيجة لقرار ممول وتعمل العديد من المؤسسات في نفس المناطق نفسها.

6.2 القيود والعراقيل السياسية

- تفضيل عمالة الذكور، وتجنب تشغيل النساء من قبل العديد من المنشآت في القطاع الخاص. إذ أن تشغيل النساء يعود عليها بالخسارة، بسبب إجازة الوضع مدفوعة الأجر التي تحصل عليها المرأة بمقتضى قانون العمل، إضافة إلى حاجة أصحاب العمل إلى تعيين موظف يشغل مكان الموظفة التي تأخذ إجازة وضع، لضمان حركة العمل خاصة أن إجازة الوضع تصل إلى 90 يوماً.
- ندرة توظيف النساء في مراكز وظيفية مرتفعة الأجر، إذ عادة ما تُعطى للرجال خاصة في القطاع الخاص، وهذا التفضيل ناتج من المفهوم السائد أو التحسب بأن المرأة ستترك الوظيفة عندما تتزوج، أو ان الأدوار الاجتماعية للمرأة ستحد من نشاطها في العمل.
- إتباع أصحاب العمل سياسة تجهيل المرأة بحقوقها القانونية في العمل، واستغلال ظروفها من خلال عدم نشر الوعي بين العاملين بالحقوق والواجبات، ولجبارهن على العمل لساعات طويلة.
- صورة المرأة النمطية في العديد من وسائل الإعلام والمناهج الدراسية

6.2 الحق في المشاركة السياسية

7.2 قانون العقوبات

8.2 قوانين الاحوال الشخصية

نقص: [HBHY36] Commentaire

نقص: [HBHY37] Commentaire

II. حقوق المرأة الاقتصادية وتمكينها: الإنجازات وتحسين الوضع

1. إرادة سياسية وجهود وطنية

1.1. التشريعات والقوانين لإزالة التمييز وضمان حقوق المرأة الاقتصادية وتمكينها

يقر الاتجاه الدستوري في فلسطين مبدأ المساواة بين الكافة دون تمييز لأي سبب كان، وبالذات على أساس الجنس، بالتالي فإنه لا يجوز لأي تشريع كان قانون أو نظام أن يشير إلى حرمان المرأة لأي من حقوقها على أساس نوعها الاجتماعي وتحت طائلة البطلان لعدم الدستورية. وقد جاء تشكيل وزارة شؤون المرأة كآلية وطنية قائمة على تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وتعزيز قدرات ومكانة المرأة الفلسطينية لتشارك وتسهم في بناء وتنمية الوطن الفلسطيني الديمقراطي.

كذلك فإن تشكيل اللجنة الوطنية لمناهضة العنف ضد المرأة عام 2008 برئاسة وزارة شؤون المرأة، ووضعها لخطة وطنية شاملة للحد من العنف الموجه للمرأة بكافة أشكاله، من خلال تبني الهدف العام الداعي إلى تعزيز مبدأ سيادة القانون المنصف للنساء، وتحسين الآليات المؤسسية في التعامل مع النساء المعنفات، للوصول إلى مجتمع مبني على أسس تكفل المساواة والعدالة لجميع الأفراد في المجتمع دون تمييز، وتبني الخطة منهجاً عبر قطاعي من خلال التداخل مع القطاعات المختلفة، باعتبارها تتعامل مع قضية تنموية تؤثر ليس فقط على النساء، وإنما على النظام الاجتماعي الاقتصادي والسياسي للدولة الفلسطينية ككل.

كما إن إنشاء مراكز تواصل وتشكيل دوائر المرأة والطفل في المحافظات المختلفة وإنشاء نحو 20 وحدة وحدات النوع الاجتماعي في مختلف الوزارات والمؤسسات الرسمية يعتبر فرصة هامة لتمكين المرأة اقتصادياً، لا سيما إن مهام هذه المراكز والوحدات هي العمل على تضمين قضايا واحتياجات النوع الاجتماعي في خطط وسياسات الوزارات، وتدقيق ومتابعة البرامج والسياسات من منظور النوع الاجتماعي وتمكين وتقوية النساء للمشاركة في الحياة العامة، وذلك عبر ضمان المساواة في التشريعات والأنظمة والإجراءات التي تدفع بالنساء للانخراط في النشاطات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية.

وحيث إن التمكين الاقتصادي للمرأة، مرتبط ارتباطاً وثيقاً بتمكينها من المشاركة في اتخاذ القرار، فإن إقرار الكوتا النسوية في قانون الانتخابات يشكل فرصة حقيقية في ارتفاع معدل مشاركة النساء السياسية، ومنها المشاركة في اتخاذ القرارات التي تؤثر على المشاركة الاقتصادية.

ولغاية معرفة الأرقام الدقيقة والصحيحة لمشاركة المرأة في كافة النواحي، فإن تضمين النوع الاجتماعي في جميع المسوح والتقارير الصادرة عن الجهاز المركزي للإحصاء يعتبر فرصة حقيقية لإعداد سياسات مبنية على الواقع.

كذلك، فإن التدقيق على أساس النوع الاجتماعي على جميع المستويات الإدارية والمالية والموارد البشرية في وزارات السلطة الفلسطينية يعتبر خطوة هامة لتشخيص الفجوات وإجراء التغييرات والإصلاحات التي تحقق العدالة الاجتماعية والمساواة.

2.1 عمل الدولة ومؤسساتها

2. القيود والعراقيل أمام التمتع بكل حق من حقوق المرأة الإنسانية

لعل ما تجدر الإشارة إليه عدم تجسيد وتنفيذ الكثير من الحقوق والحريات المقررة بمقتضى القانون الأساسي وغيره من التشريعات الفلسطينية جراء عدم وضع الجهات الفلسطينية المختصة لمجموع اللوائح التنفيذية "اللوائح التفسيرية" التي تتطلبها القوانين، مما عطل تنفيذ العديد من البنود والأحكام الواردة في هذه التشريعات لتضارب الآراء حول معنى ومدلول هذه الأحكام.

كذلك، فقد شهدت مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية وتيرة متسارعة من الانتهاكات الإسرائيلية التي ألقت بظلالها على المرأة ومنها: بناء جدار الفصل العنصري، وتنفيذ خطة الانفصال من جانب واحد، والاستيلاء على الأراضي الفلسطينية ومصادر المياه وتقطيع أوصال الشعب الفلسطيني وعزله، ووصلت ذروتها في الحرب الأخيرة على غزة مما ضاعف من معاناة المرأة بالإضافة إلى السيطرة البطورية التي تعيشها، هنالك الاحتلال الإسرائيلي الذي لا يحترم أدنى مقومات حقوق الإنسان.

ورغم ان السلطة الوطنية الفلسطينية رصدت 7.7 مليار دولار لتنفيذ الخطة الاستراتيجية 2008-2011، إلا ان 30% فقط مما رصد بصرف للمشروعات التنموية ومشروعات تسهم في تنفيذ برامج إصلاح في مؤسسات السلطة المختلفة، و70% مما رصد يصرف لسد عجز ميزانية السلطة للأعوام السابقة، إلا انه بالاطلاع على خطة الإصلاح والتنمية 2008-2011 نجد انه لم يكن واضحا الأخذ بعين الاعتبار الفروق الجندرية بين الرجل والمرأة بشكل عام وإنما تضمنت التزام الحكومة الفلسطينية بقضايا النوع الاجتماعي من خلال تضمينها هذا البعد على مستوى الغايات (وثيقة غايات وأهداف السلطة الوطنية) غاية تعزيز جودة حياة المواطنين: العدالة في توزيع الخدمات، كأحد محاور السياسات في إطار تنمية رأس المال الاجتماعي، أي ان بعد النوع الاجتماعي لم يكن أحد المحركات الرئيسية لبناء الخطة الخمسية الوطنية.

2.1. الحق في العمل وفي المشاركة الاقتصادية

2.1.1. الإطار القانوني الخاص بالعمل

نقص: [HBHY38] Commentaire

2.1.2. ممارسات تمييز وانعكاسات ومتنوعة

2.1.3. استثمار المرأة

2.2. التمييز ضد المرأة الريفية

2.2.1. الإطار القانوني والمؤسسي

2.2.2. عدم التمتع بالموارد العامة

لا بد من
تدوير هذه الأجواء

Commentaire [HBHY39]: لا بد من
تدوير هذه الأجواء

3. التزامات الدولة الإقليمية والدولية وإعمال حقوق المرأة الإنسانية والمساواة

3.1. مدى مساهمة الالتزامات مع إعمال حقوق المرأة والمساهمة

3.1.1. اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، 1958 (رقم 111)

3.1.2. اتفاقية المساواة في الأجر، 1951 (رقم 100)

3.2. كيفية مساهمة تعديلات قانون العمل في حقوق المرأة والمساواة

3.2.1. بعلاقة مع وضع المرأة

3.2.2. الأحكام الجديدة بعلاقة بعدم التمييز والمساواة

تفص: Commentaire [HBHY40]:

III. الجهود والعقبات حسب الجهات المتدخلة

1. التمييز والمساواة بين الجنسين

1.1. المجموعة الأولى

2. غير متوفر

2.1. المجموعة الثانية

غير متوفر

2. الوصول الى الموارد والتحكم بها

2.1. المجموعة الأولى

ومن معوقات التمكين الاقتصادي التحكم والسيطرة على الموارد؛ ففي المجتمع الفلسطيني، تعتبر الموارد بسيطة، ويتحكم فيها أصحاب المصانع، كما أن الرجال يتحكمون بالمناصب العليا في الوزارات، وصندوق الاستثمار الفلسطيني. وبالتالي فإن الرجال يراعون مصالح الرجال واحتياجاتهم بشكل أكبر.

ومن المعوقات قلة الخدمات للنساء وقلة الخدمات الصحية، وعدم توفير خدمات لذوي الأمراض المزمنة والإعاقات لمساعدتهم على الاستمرار بالعمل، وعدم وجود حضانات الأطفال للنساء، فالمرأة العاملة تضطر إلى ترك العمل والعناية بطفلها عندما تنجب إذا لم يكن هناك حضانات أطفال.

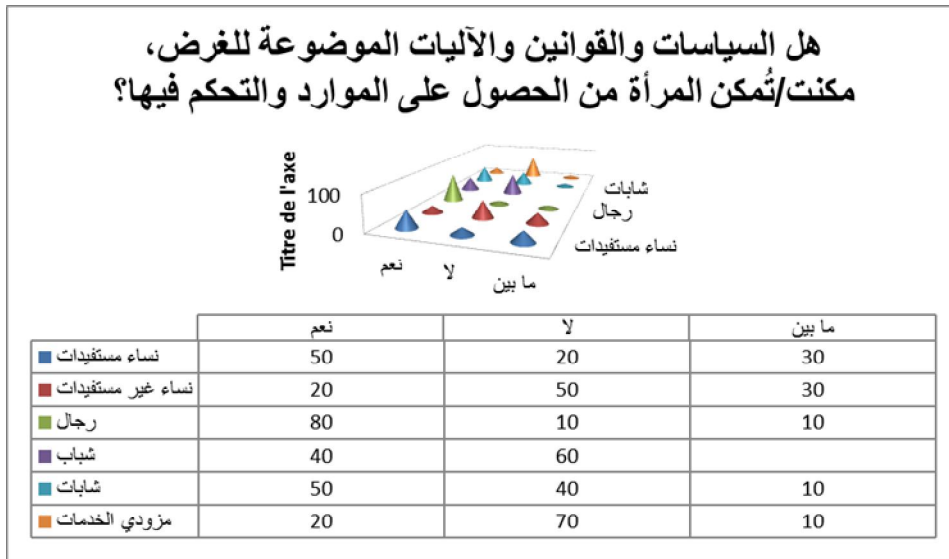
ومن معوقات التمكين الاقتصادي عدم وصول النساء للمعلومات خاصة في الريف والمناطق البعيدة عن المركز، حيث تكون المعلومات محدودة، وعدم إلمام المرأة بالإجراءات والقوانين، وعدم معرفتها بالموصفات والمقاييس المطلوبة للمشاريع. افتقار الجيل الجديد للثقافة واجهل بالمفاهيم التنموية والنسوية. ومن المعوقات كذلك تسويق المنتجات وعدم تسجيل مشاريع النساء في الغرف التجارية ونقص الضمانات لدى المرأة مما يؤثر على إمكانية حصولها على القروض إضافة إلى عدم وعي صناع القرار لاحتياجات التمكين الاقتصادي للنساء.

عدم وجود رصد وتوثيق لعمل النساء، حيث أن هناك العديد من التجارب التي من الممكن أن يتم التحدث عنها وتشجيع النساء الأخريات حول نجاحات النساء العاملات.

وحيث أن مؤسسات الإقراض مؤسسات مجتمع مدني، فان سياساتها المالية في توقيع الشيكات للنساء تشكل عائقا، ويعتبر تحويل مؤسسات الإقراض لشركات عاملا هاما في تسريع المعاملات المالية.

2.2. المجموعة الثانية

Commentaire [HBHY41]: لا بد من التسلسل حسب مل جاء في المجموعات البؤرية: راجع الملاحظات العامة



3. العقبات التي تقف أمام إزالة التمييز وتحقيق المساواة والتمكين

3.1. المجموعة الأولى

← العقبات الاجتماعية:

كما تعتبر الثقافة المجتمعية والموروث الاجتماعي وعدم تحمل الرجل مسؤوليات البيت وتربية الأطفال مع المرأة، ومنع المرأة من الحصول على الميراث، وتقييد حرية الحركة للمرأة من معيقات التمكين الاقتصادي؛ فعلى الرغم من أن نسبة تعليم الإناث عالية، إلا أن نسبة تواجدهن في سوق العمل ضئيلة، بسبب عدم امتلاكهن المهارات مقارنة بالرجل الذي لا يوجد قيود على حركته. كذلك فإن النظرة لعمل المرأة تؤدي في بعض الأحيان إلى إعطاء أولوية لعمل الذكور أو تسجيل مشاريع النساء بأسماء الذكور؛ ذلك أن الثقافة المجتمعية تعتمد بالأساس على مفهوم أن العمل خارج المنزل هو حكر على الذكور، ولذا عملت المرأة خارج المنزل فيجب أن تعمل ضمن مهن تقليدية تعتبر امتداداً لدورها الإنجابي. كما أن تحمل المرأة مسؤولية المنزل وتنشئة الأطفال والجهد الذي تبذله في الأسرة يعيق المرأة من الانخراط في العمل الاقتصادي بسبب دورها الإنجابي ورعايتها للأسرة، فتحد فعاليتها في الدور الاقتصادي، وإذا اضطرت أن تتواجد في سوق العمل يكون هناك عبء كبير عليها نتيجة تواجدها في هذه الأدوار المختلفة.

وهناك أيضاً المعتقدات المتعلقة بحرمة القروض بسبب كون الفوائد حرام، ما يحرم بعض النساء من الحصول على القروض.

← الصعوبات الاقتصادية:

← غير متوفر

← المستوى القانوني:

وتعتبر القوانين من معيقات التمكين الاقتصادي، ولا بد من تعديل هذه القوانين لزيادة تمكين المرأة اقتصادياً. وعلى الرغم من وجود بعض الأحكام التي تساوي بين المرأة والرجل إلا أن هناك تمييزاً في تطبيق القانون. كما أن خروج المرأة التي تتواجد في المشاريع الصغيرة والعمل غير المنظم من إطار حماية قانون العمل يعتبر معيقاً. وقد اعتبر البعض أن سياسات التمييز الإيجابي في القوانين لصالح المرأة في حالات الحمل والولادة وساعات الرضاعة، تضر بالتمكين الاقتصادي للمرأة.

← المستوى السياسي/ الأمني:

يعتبر الوضع السياسي (حرب غزة، الحواجز، صعوبة حركة النساء) أحد أبرز معيقات التمكين الاقتصادي، والذي أدى إلى الحد من عمل المرأة، والحد من تعليم الفتيات، وخسارة النساء للعديد من المشاريع. كما أن الوضع السياسي والاحتلال يعيقان تسريع الاهتمام بعمل المرأة ومشاركتها الاقتصادية.

3.2. المجموعة الثانية

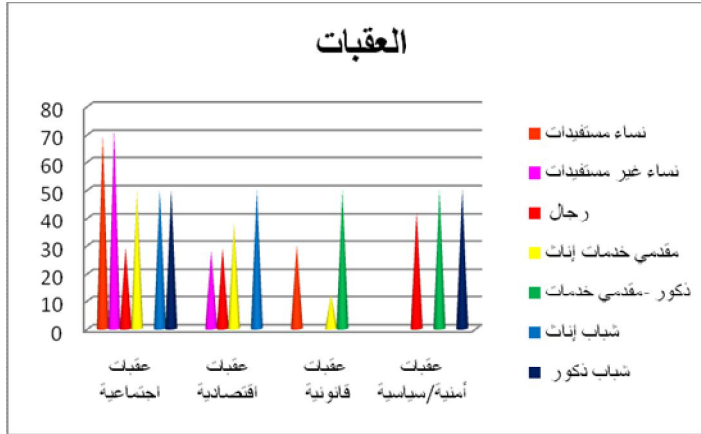
← المستوى السياسي/ الأمني:

ترى المجموعات أن عدم الاستقرار السياسي وممارسات الاحتلال تشكل إحدى معوقات التمكين الاقتصادي.

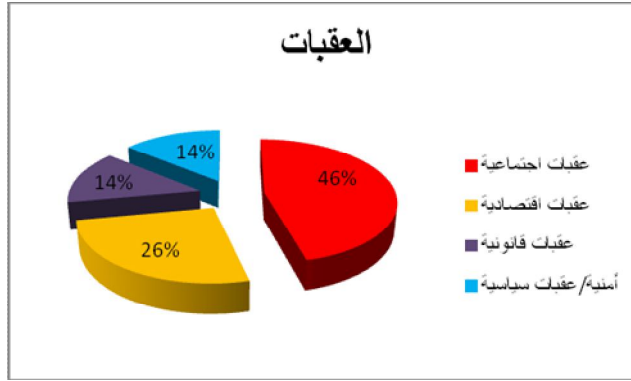
وعدم نضج الجانب الاقتصادي في العمل التعاوني، ونقص الموارد المالية للعمليات التشغيلية للمشاريع الاقتصادية، وعدم استدامة الكثير من البرامج والمشاريع، واعتماد المؤسسات على الممولين لضمان وجودها واستمراريتها، والتعامل مع تمكين المرأة الاقتصادي يأخذ طابع إغاثي أكثر من استراتيجي (ردة فعل)،

← العقبات الاجتماعية:

كما ترى المجموعات أن هناك مشكلة اجتماعية تشكل إحدى معوقات التمكين الاقتصادي، وهي خشية الرجال من فقدان مكانتهم الاجتماعية والاقتصادية، وفي كون العرف السائد أقوى من القوانين، وبالتالي فهناك حاجة إلى تثقيف الرجال وتوعيتهم بأهمية عمل المرأة ومشاركتها الاقتصادية. المعوقات الثقافية، وجهل المرأة بحقوقها وخصوصاً في قانون العمل، وعدم توعية الرجال والمجتمع ككل بقضايا النوع الاجتماعي ودمجهم كشريك في العملية، وتغييب الإعلام لقضايا النوع الاجتماعي، ازدياد الفجوة بين المرأة والرجل نتيجة للعمل على توعية المرأة دون دمج الرجل، تحكم الرجل بالموارد المالية للمرأة، وتوجه المرأة نفسها إلى العمل في القطاعات التي تراعي دورها الإنجابي (الصحة والتعليم)، ومحدودية رؤية المرأة نفسها في العملية الاقتصادية، اعتبار التزامات المرأة المنزلية ودورها الإنجابي على أنه تكلفة زائدة من قبل أصحاب العمل لا سيما في القطاع الخاص، اعتبار أن المؤسسات تنفذ سياسات خارجية.



غير متوفر



غير متوفر

IV. أولويات وصلاحات

1. إطار التحليل

1.1. المبادئ

إن عدم التمييز والمساواة من مبادئ حقوق الإنسان كما هذه الأخيرة غير قابلة للتجزئة وهي أيضا مرتبطة ببعضها البعض ولهذا لا يمكن التمتع بالحقوق الاقتصادية وتمكينها في غياب الحقوق المدنية والسياسية والاجتماعية والعكس صحيح. ومن هذا المنطلق، إن تحسين وضع المرأة أيضا يتطلب مشاركتها ودماجها وهذان العنصران جزء من مبادئ حقوق الإنسان وسوف يسمح احترام هذه المبادئ ويتجلى منطقيا بأن إدماج المرأة في النشاط الاقتصادي وفي عملية التنمية يعني تمكينها بالمعنى الشامل وتمتع بحقوقها الإنسانية كاملة، في الحياة العامة وفي الحياة الخاصة، نظرا لارتباطها الضيق بعضها البعض وتعدد العوامل المؤثرة، سواء كانت فرص أو عقبات.

1.2. تحديات عدم التمييز ضد المرأة ولحقاق المساواة

2. العوامل المؤثرة والأولويات

2.1. الآثار على المنظومة التشريعية الوطنية

- العمل على مراجعة مختلف التشريعات التي تنظم عمل المرأة، بهدف تعزيز مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي، وتكريس المساواة في العمل بين الرجل والمرأة، وتحقيق الانسجام الكامل لهذه التشريعات مع معايير العمل الدولية، بحيث تراعي التشريعات حقوق المرأة وترفع نسبة مشاركتها ويتم احتساب عمل المرأة داخل المنزل، وتأكيد حقها في الأجر المتساوي عند تماثل العمل، والحق في الترقيات وتسلم المراكز القيادية.
- العمل على وضع سياسات تمييز ايجابي لتواجد النساء في مناصب صنع القرار .

[Commentaire D42]: هناك خلط لأن ما هو مطلوب هنا أي الجزء الخاص بالتشخيص هو تحديد الأولويات بالنسبة للمشاكل المطروحة، العوامل المؤثر وحتى الفرص... بالنسبة للقضية العامة أي التمكين الاقتصادي للمرأة بما في ذلك الريفية والقضايا ذات العلاقة (القانونين/، السياسات، الآليات... وما هو ملاحظ هو أنه تم عرض سلسلة طويلة من التوصيات العامة أو الخاصة والمتدولة دون ربطها بالمشاكل والفجوات وحتى قبل الجزء المخصص للاستنتاجات والتوصيات

- مشاركة المرأة في إعداد القوانين والتشريعات خاصة التي تمس حقوقها في العمل.
- توسيع نطاق الحماية الاجتماعية في مجالي العمل والضمان الاجتماعي، لتشمل كافة العاملات في مختلف القطاعات، بما في ذلك الفئات المستثناة من مجال تطبيق قانون العمل مثل: العاملات في خدمة المنازل، والباعة الجائلين، وعمال الزراعة،... وغيرها.
- تحديد الحد الأدنى للأجور، بمراعاة معدلات غلاء المعيشة والأعباء الاجتماعية للأسرة، بما من شأنه حفز المرأة على دخول سوق العمل.
- العمل على رفع سن الزواج إلى سن الثامنة عشر، والعمل على تطبيق إلزامية التعليم.

2.2. قضية مستوى الوعي

- توعية النساء -العاملات وغير العاملات- بالقوانين، والحق في الميراث.
- توعية النساء بدورهم النقابي وتوضيح البرامج النقابية والحزبية، وتوعية النساء بضرورة مشاركتهن في سوق العمل
- التوعية المجتمعية الممنهجة لكافة أفراد المجتمع، بأهمية عمل المرأة.
- توعية أصحاب العمل والمؤسسات بضرورة احترام المرأة كعامله والزامهم بتوفير كافة الاحتياجات الممكنة لها

2.3. السياسات

- وضع برامج خلق فرص عمل والحد من نسبة البطالة.
- وضع سياسات لتعزيز زيادة نسب النساء العاملات في المؤسسات "كوتا للنساء في المجال الاقتصادي"؛ وتحديد نسبة النساء المتوقع تشغيلهن في المؤسسات والوزارات، ومراقبة المؤسسات التي تقوم بتشغيل النساء، مع توفير حوافز للمؤسسات التي تشغل عددا من النساء.
- تشغيل النساء الخريجات الشابات والتي تصل إلى نسبة 37% واللواتي يحتجن إلى تمكينهم ومساعدتهم بتوفير فرص عمل
- تشغيل زوجات الأسرى والشهداء والأرامل؛ فغياب المعيل الأساسي كرجل يؤثر عليهن بشكل كبير.
- تقديم حوافز خاصة للمشاريع الخاصة للنساء مثل تخفيض الضريبة، والتخفيف من الشروط على القروض التي تحصل عليها النساء، وتوفير القروض متناهية الصغر وتقديمها كمنح، وليس كقروض.
- العمل على توفير خدمات البنية التحتية لتمكين النساء من الانخراط في العمل من مواصلات وخدمات.
- مشاركة الأحزاب السياسية في التمكين الاقتصادي للنساء.
- تنفيذ السياسات التي تطالب بها المؤسسات التي تتعلق بالإقراض وخاصة المرأة الريفية ومتابعة مراقبة هذه المشاريع من خلال التدريب وتمكين المرأة اقتصادياً

Commentaire [D43]: لا يغطي هذا التقرير كل الفئات أو كل المواضيع ذات علاقة بالبطالة أو بالفقر ولا يطمح في حل مشاكل الفقر أو النمو الاقتصادي كما يجب إن تأتي التوصيات ولو كان مكانها في التقرير غير هذا المكان مرتبطة بنتائج البحث التي هي مبنية على الإشكالية الأم

Commentaire [D44]: ???

Commentaire [D45]: ???

- تشجيع قيام التعاونيات الإنتاجية والتسويقية وإقامة المعارض لتشجيع قيام الصناعات الصغرى والحرف التقليدية لدعم عمل المرأة والحد من ظاهرة البطالة،
- زيادة حجم مشاركة المرأة في النقابات وغرف التجارة والصناعة والزراعة ومؤسسات المجتمع المدني خاصة في مراكز صنع القرار.
- وجود آليات وأنشطة تساعد النساء الريفيات على تسويق منتجاتهن. وتقديم الدعم والمساندة من حيث التخفيف والتعبئة والدراسات الاقتصادية المبسطة وغيرها من الأمور التي تؤدي إلى إيجاد قناة تسويقية ناجحة لهن.
- هناك أهمية خاصة لعقد معارض تسويق وترويج للمنتجات النسوية على غرار معرض التسويق الوطنية، كما أن هناك أهمية خاصة لتشجيع النساء على المشاركة في المعارض الوطنية والإقليمية والدولية، الأمر الذي يؤدي إلى إيجاد قنوات اتصال فعالة بين المرأة الريفية التي طالما وجدت في القطاع غير الرسمي وبين النساء صاحبات الأعمال، للاستفادة من تجاربهن.

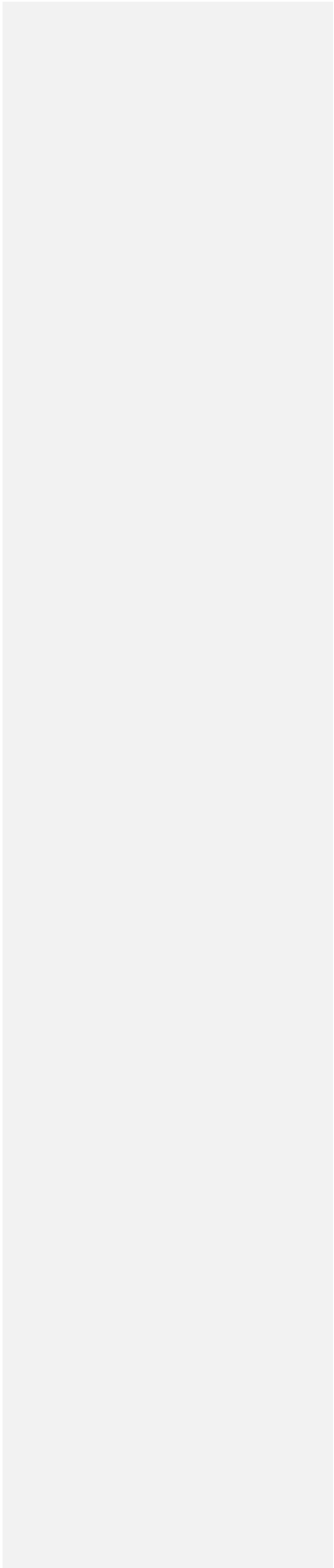
2.4. التأهيل

- تزويد النساء بالتدريب اللازم مع التركيز على تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات وصناعة وصيانة الآلات والأجهزة الدقيقة.
- تدريب المرأة على إدارة مشاريعها لضمان أن يكون مشروعها ضمن المواصفات والمقاييس.
- تأكيد حق الفتيات في التعليم بمختلف مراحله المدرسية والجامعية مع ضرورة ربط التعليم بواقع واحتياجات أسواق العمل
- إيجاد برامج تأهيل جديدة ذات تخصصات نوعية تشجع دخول الشابات في سوق العمل.

2.5 الإعلام

- تأكيد دور الإعلام بكافة وسائله المقروءة والمسموعة والمرئية في إعادة رسم صورة المرأة العربية ومحاربة التقاليد والعادات التي تقلل من دورها أو تشكك في قدرتها على المشاركة في القيادة وصنع القرار على كافة المستويات، وإبراز تجاربها الناجحة، وإعلاء قيمة العمل بشكل عام.
- تنفيذ عدد من الحملات الإعلامية لمناهضة العنف ضد المرأة، وتشجيع الفتيات للالتحاق بالتعليم المهني والتقني، وتشجيع النساء على إقامة مشاريعهن الخاصة، تعديل وتطوير واقتراح قوانين وسياسات جديدة، تكون قادرة على تمكين النساء اقتصادياً، مراجعة السياسات الحكومية والخاصة، ومعرفة مدى توافرها مع مشاركة المرأة في صنع القرار.
- نشر الثقافة القانونية بشأن حقوق المرأة في العمل بمختلف الوسائل، مثل: حملات التوعية والإعلام، وإصدار النشرات، وبمشاركة مؤسسات المجتمع المدني.

لابد من مراجعة كل هذا الجزء ليرد أولاً على ما هو مطلوب أي التشخيص وثانياً ليكون أكثر دقة وواقعية بالنسبة لهذه السلسلة الطويلة من التوصيات وغير الواقعية



← رؤية عامة

غير متوقر

تفص: Commentaire [HBHY46]

1. الاستنتاجات

1. الحالة الراهنة المتصلة بوضع التمكين المرأة الاقتصادي، وتحقيق المساواة بين الإنسان والمساواة بين الجنسين في فلسطين.

في الوقت الذي يعاني فيه المجتمع الفلسطيني بكافة شرائحه من عدة مشاكل، تعود في أغلبها للاحتلال الإسرائيلي وممارساته التي تنعكس على مجمل نواحي الحياة في الساحة الفلسطينية، تواجه المرأة الفلسطينية ضغوطات ومشاكل مضاعفة عن تلك التي يواجهها الرجل، وذلك كونها عرضة لانتهاك مبرمج من اتجاهين معاكسين يتمثلان؛ بالاحتلال وممارساته من جهة والمجتمع بقيمه الذكورية التي تفرض نفسها على جميع نواحي الحياة، حتى السياسية والقانونية منها. وضمن هذا السياق، تواجه المرأة تمييزا سلبيا ضدها في جميع مراحل حياتها. ففي مرحلة الطفولة، يقوم الأهل عادة بتمييز الأخ الذكر عن الأخت الأنثى، وتستمر هذه العملية في مرحلة المراهقة والبلوغ، حيث تحرم الفتاة في كثير من الأحيان، خاصة في المناطق الريفية من استكمال مسيرتها التعليمية لظروف عدة تتراوح بين تفضيل الأهل لتزويج الفتاة في سن مبكرة، إلى صعوبة الظروف المادية حيث يكون الأخ بالعادة في مثل هذه الحالات صاحب الأولوية من منظور الأهل، إلى الإغلاق والإجراءات الإسرائيلية التي تجعل من مسألة التنقل من القرى إلى المدن عملية صعبة محاطة بالكثير من الصعوبات والمخاطر تؤدي بالنهاية إلى إخراج الأهل لأبنتهم من المدرسة، خاصة وأن الريف الفلسطيني يعاني بشكل خاص من قلة توفر المرافق التعليمية فيها وصعوبة المواصلات منه واليه.

وحتى لو تمكنت الفتاة الفلسطينية من الحصول على درجة كافية من التعليم، فإنها على الأغلب لن تتوجه للعمل وذلك لأسباب عدة تشمل الموروث الثقافي المجتمعي الذي يرى بالمرأة بالدرجة الأولى زوجة وأما، تكمن مهمتها الأساسية في رعاية الأسرة والزوج والأطفال، وبالبطالة المتفشية، هذا ناهيك عن بعض النصوص التمييزية في قانون العمل الفلسطيني الذي لا يوفر الغطاء القانوني للمرأة في بعض من الحالات ولغيرها من الأسباب. إضافة إلى التفاوت في الأجور، وعدم توفر الخدمات كدور الحضانة والمواصلات.

أما فيما يتعلق بمشاركة المرأة الفلسطينية في الحياة السياسية والعامة، فقد حصلت المرأة في دورتي الانتخابات التشريعية التي جرت في أراضي السلطة الوطنية الفلسطينية (1996 و2006) على نسب متدنية في مقاعد المجلس التشريعي والتي تشير بدورها إلى عدة مدلولات من أهمها، أن المجتمع الفلسطيني بكافة شرائحه الاجتماعية لم يتمكن بعد من تخطي معضلة العنصرية القائمة على أساس النوع الاجتماعي، وما زال يرى أن المرأة غير مؤهلة لتبوء مناصب قيادية تجعل منها شريكا للرجل في عملية صنع القرار، بالإضافة إلى أن المرأة الفلسطينية نفسها ما زالت ترى نفسها في مرتبة أدنى من الرجل الأمر الذي يؤدي بها لمنح صوتها للرجل، وذلك لأنها لا تثق بالمرأة على الأغلب.

تعتبر ظاهرة العنف الموجه ضد المرأة الفلسطينية من أخطر المواضيع التي تهدد كينونة المرأة الإنسانية وصحتها بمفهومها العام، فالنساء والرجال يتقبلون ممارسة الرجل للعنف ضد المرأة الذي تربطه بها صلة في حال خالفت هذه الأخيرة توقعاته وتوقعات المجتمع، والأذى من ذلك، ما تصيغه نصوص المواد القانونية المعمول بها في الأراضي الفلسطينية من تبريرات لعنف الرجل تجعل منه بالمطاف النهائي ضحية لظروف موضوعية افتعلتها المجني عليها. وبالتالي، فإن على أمام المرأة الفلسطينية شوط طويل من العمل على اتجاهات عدة تشمل التنشئة الاجتماعية، والقانون وغيرها من الآليات التي تركز دونية المرأة وتشجع الممارسات الإجرامية ضدها لتتمكن من نقل هذا الموضوع من حدود العائلة والخاص إلى حدود العام والحق العام كخطوة أولية في مسيرتها التحررية الاجتماعية.

2. فيما يخص القوانين التي تغطي الحياة العامة والحياة الخاصة

تتسم القوانين والداستاتير المتبناة في الدول العربية بالعادة بإحدى سمتين: الأولى، بأنها قد تكون ذات طبيعة مجحفة بحق المواطن بشكل عام أياً كان جنسه، وبحق المرأة بشكل خاص. أما السمة الثانية، فإنها قد تكون ذات طبيعة منحصرة ومتطابقة مع ما ورد من بنود وقرارات في المواثيق والمعاهدات الدولية المعنية في حقوق الإنسان والمساواة، إلا أن توفر هذه النصوص المتقدمة يبقى في أحسن الأحوال حبراً على الورق دون خلق آليات تنفيذية لها. فالقوانين لا تعكس واقع الحال، بل تظل نظرية مجردة.

إن غياب آليات تنفيذية لتطبيق القوانين والنصوص المتقدمة التي تراعي حقوق الإنسان والمرأة بشكل خاص، لا ينفي ضرورة إجراء تغيير جنري لبعض القوانين المجحفة في حق المواطن والتي تنتقص من مواظنته، خاصة تلك المتعلقة بالتمييز القائم بناء على النوع الاجتماعي.

وضمن هذا السياق، فإن القوانين المعمول بها في فلسطين وبعضها تركبة مركبة معقدة تعود في جذورها لحكومات أخرى غير فلسطينية، كالأردن ومصر وحتى الانتداب البريطاني، ما يجعل منها

قوانين غير صالحة لهذا الزمن ولا تتماشى مع طموحات وتضحيات الشعب الفلسطيني خاصة النساء.

وبتدقيق القوانين الصادرة عن المجلس التشريعي الفلسطيني، يلاحظ بأن المشرع الفلسطيني ينتهج من حيث المبدأ مبادئ المساواة وعدم التمييز بين الجنسين، إلا ذلك لا ينفي وجود نصوص تتضمن تمييزاً ضد المرأة على أساس النوع الاجتماعي، مع وجود أخرى تحمل مساساً مباشراً بحقوق المرأة وإن لم تحمل معنى التمييز على أساس النوع.

ففيما يتعلق بقانوني الأحوال الشخصية المعمول بهما في الضفة الغربية وقطاع غزة، فإنهما يعودان إلى حقبة زمنية لا تمت للعصر والحداثة بصله من جهة، ومن جهة ثانية، ولا تعود بأصلها للحكومة الفلسطينية ولا تعبر عن إرادة وطنية، وإنما هي تركبة من حقبة زمنية متعددة تعود لحكومات غير فلسطينية، وهي ذات طبيعة تمييزية في الشئون المتعلقة بالزواج، الطلاق، حضانة الأطفال. بالإضافة إلى ذلك، فإن تحديد سن الزواج للمرأة بخمس عشرة سنة، إنما هو إجحاف بحقها وحرمان لها من حقها الطبيعي في الاستمتاع بطفولتها ومراهقتها، لتجد نفسها مسئولة عن إعالة بيت وأطفال وزوج. وفي نفس الإطار، فإذا أرادت الزوجة الحصول على الطلاق، تجد نفسها مقيدة بالقانون بتوفر شروط وأسباب من أجل الموافقة على تطليقها من زوجها، وعلى النقيض من هذا، يتمتع الرجل بكامل الحرية لتطليق زوجته بدون تقييده بشروط معينة، الأمر الذي يعتبر إجحافاً بحق المرأة. ولا تعتبر المرأة شخصاً كاملاً أمام المحاكم الشرعية كشاهدة أو فيما يتعلق بالزواج والطلاق أو حضانة الأطفال.

كما تتعرض المرأة بموجب قانون العقوبات للتمييز، وهناك ضرورة لتغيير هذا القانون لضمان مثل مرتكبي العنف ضد المرأة أمام القضاء. كما ان هناك ضرورة للعمل على إصدار قانون لحماية الأسرة من العنف يجرم العنف المنزلي بوضوح.

2.1. فيما يخص القوانين التي تغطي العمل والنشاط الاقتصادي

2. الامتثال لمبادئ المساواة والإنصاف بين الجنسين وتمكين المرأة

2.1. فيما يخص الحياة العامة والحياة الخاصة

تتضمن الاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان أحكاماً تتعلق بتحقيق المساواة بين الرجل والمرأة وعدم التمييز في الحقوق والحريات بينهما. وبموجب أنظمة الأمم المتحدة، فإن السلطة الوطنية الفلسطينية غير ملزمة قانوناً بالتوقيع والمصادقة على الاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان واتفاقية سيداو بشكل خاص، وهي غير مطالبة بتقديم التقارير إلى اللجان الدولية المعنية بمراقبة الاتفاقيات.

لا بد من [HBHY47]:
تطويره

وتوجد في الوقت الحالي العديد من الأوضاع التي تتماشى مع ما جاء في الاتفاقية، إلى جانب أوضاع أخرى تتناقض معها. ومن ضمن النقاط الإيجابية في الوضع الفلسطيني الحالي التي تتشابه مع اتفاقية سيداو ما يخص وضع المساواة في المسائل القانونية والمدنية بين المرأة والرجل. حيث تنص المادة (15 أ-ب-ج) من اتفاقية سيداو على مساواة المرأة بالرجل في كافة المسائل القانونية والمدنية، وعلى مسؤولية الدول بضمان المساواة للمرأة في القانون المدني في المجالات المختلفة. وتؤكد على مساواة المرأة بالرجل أمام القانون. ويأخذ هذا التأكيد عدة أشكال مثل المساواة في إبرام العقود، المساواة في حيازة وإدارة الأملاك، وتعتبر هذه المادة جميع الصكوك والعقود التي لها أثر قانوني يحد ويقيد الأهلية القانونية للمرأة لاغية.

ومن جانبه اخذ المشرع الفلسطيني مبدأ المساواة بأكثر جدية ممن سبقوه من المشرعين (العثمانيين، المصريين، الأردنيين، البريطانيين والإسرائيليين). منذ الإعلان عن وثيقة إعلان الاستقلال تلت الوثائق والالتزامات من قبل السلطة الفلسطينية بالاعتراف بالمساواة بين الرجل والمرأة (القانون الأساسي، إعلان الالتزام بالمواثيق الدولية لحقوق الإنسان،...).

وينص القانون الفلسطيني الأساسي في الباب الثاني بند الحقوق والحريات العامة المادة (9): الفلسطينيون أمام القانون والقضاء سواء لا تمييز بينهم بسبب العرق أو الجنس أو اللون أو الدين أو الرأي السياسي أو الإعاقة.

في حين يبدو التناقض واضحاً فيما يخص المساواة في إبرام العقود وحيازة وإدارة الممتلكات. فبعض أحكام القانون التي تطبق على المرأة الفلسطينية تنتقص من أهلية المرأة في بعض الأحيان (مثل أحكام الولاية في الزواج، ضم الأنثى) ويعتبرها في الأحيان الأخرى كاملة الأهلية رغم عدم بلوغها سن الرشد القانوني (حيث يعتبر بلوغ الخامسة عشرة من العمر محققاً لشرط أهلية الزواج وفقاً لنصوص قانون الأحوال الشخصية. وهو ما يؤكد على ان العامل المسيطر على الواقع الحالي لهذه الحقوق هو العادات والتقاليد المجتمعية التي تحكم وتحدد مدى أهلية المرأة ومدى قدرتها على إبرام الصفقات المالية وإدارة الأملاك، ويعتبر هذا مرة أخرى تحد أمام السلطة الوطنية الفلسطينية من أجل العمل على تغيير السلوكيات والتخلص من الموروث الثقافي والعادات التي تحول دون أخذ المرأة بحقوقها الكاملة كمواطنة من الدرجة الأولى قادرة على ان تكون لها ذمة مالية مستقلة وتباشر أعمالها بنفسها وتقوم بإبرام العقود دون وصاية من أحد عليها.

وتبلغ نسبة النساء في النقابات تقريبا 10%. ويعود ذلك إلى النظرة الاجتماعية بالتقليل من شأن المرأة والتشكيك بقدراتها والتمييز بين الرجال والنساء، يجب أن تزيد نسبة النساء في التنظيم النقابي وذلك من خلال وجود كوتا لتوعية بدورهم النقابي بالإضافة إلى توضيح البرامج النقابية وأيضاً الحزبية من خلال واجباتها وحقوقها، لما لذلك من اثر على وجود المرأة في الحياة العملية ودعم النساء على ان تكون النساء في النقابات كفؤات وليس فقط كمية.

2.2. فيما يخص المعايير الدولية للعمل والنشاط الاقتصادي

نقص: [HBHY48] Commentaire

3. خلاصة القول

II. التوصيات والتدخلات الاستراتيجية للشروع في الإصلاحات والآفاق للمتابعة والتنسيق

1. التوصيات الناتجة عن التقييم السريع بالمشاركة

[D49] Commentaire: إذا كانت متوفرة

1.1. المستوى السياسي

1.2. المجال القانوني

1.3. المجال الاجتماعي

1.4. المجال الاقتصادي

2. التوصيات المقترنة من نتائج المراجعة المكتبية وتحليل الوضع

i. 2.1. على المستوى السياسي

2.1.1. المنظومة السياسية الدستورية:

[D50] Commentaire: إذا كنت موجودة (المجلس الدستوري مثلا)

2.2. المنظومة التشريعية والقانونية الوطنية

2.1.1. فيما يخص الدستور

2.1.2. فيما يخص القوانين التي تغطي الحياة العامة والحياة الخاصة

2.3. عدم التمييز والمساواة في حقل العمل

2.3.1. فيما يخص حقوق المرأة العاملة

2.4. الاتساق مع الالتزامات الدولية

2.4.1. فيما يخص مبادئ عدم التمييز والمساواة بصفة عامة

2.5. السياسات والبرامج

2.5.1. في مجال السياسات

2.5.2. فيما يخص البرامج

2.6. التنسيق والتعاون

المرفقات

الرجاء وضعها لأنه خصص العنوان في مسودتكم ولكن دون أي مرفق (بما في ذلك قائمة المؤسسات التي شاركت في التقييم السريع بالمشاركة)