

جامعة النجاح الوطنية  
كلية الدراسات العليا

# دور المرأة في صنع القرار في المؤسسات الحكومية الفلسطينية (1995-2010)

إعداد

رولا عبد الرحيم حمدي القطب

إشراف

الدكتور عثمان عثمان

قدمت هذه الأطروحة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التخطيط والتنمية السياسية بكلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين.

2012

# دور المرأة في صنع القرار في المؤسسات الحكومية الفلسطينية (1995-2010)

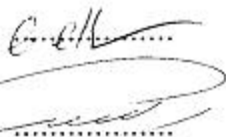
إعداد

رولا عبد الرحيم حمدي القطب

نوقشت هذه الأطروحة بتاريخ 2012/12/31م، وأجيزت.

التوقيع

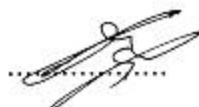
أعضاء لجنة المناقشة



1. د. عثمان عثمان / مشرفاً ورئيساً

2. د. ربيع عويس / ممتحناً خارجياً

3. د. فيصل الزعنون / ممتحناً داخلياً



# الإهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى روح قلبي

إلى من ذرف المجهود المادي والمعنوي لأصل إلى درجة الماجستير

إلى من عاش ليؤمن لي الراحة والأمان

إلى أعز إنسان على قلبي... والدي العزيز

كما أهديه إلى أسرتي

أمي، وأختي، وإخوتي، لوقوفهم معي ومساندتي.

ولأ أنسى المرحوم الأستاذ نايف الداموني

فقد كان دوماً فخراً لأهله ووطنه وأحبائه.

وإلى كل امرأة تناضل وتعمل

من أجل إثبات وجودها في الحياة.

## الشكر والتقدير

أتقدم بالشكر والتقدير لأستاذي المشرف على الأطروحة: الدكتور عثمان عثمان، فقد كنت فخراً لي في البكالوريوس والماجستير، أثابك الله على مجهودك المثمر.

كما وأتقدم بشكري إلى أساتذتي في جامعة النجاح الوطنية، لسعيكم الدؤوب في حمل رسالة العلم بأمانة وتوصيلها لطلابكم بغاية المهنية، وأتوجه بالشكر الخاص للدكتور فيصل الزعنون لمتابعته التدقيق والإشراف.

ولأ أنسى كل من أشرف وأسهم بنجاح هذه الأطروحة من المدقق اللغوي للرسالة، والمحللين للاستبيان، والمدققين لصحيفة الاستبيان.

كما وأشكر صديقاتي اللواتي ساعدنني، ووقفن إلى جانبي. دمتن خير صديقات، وأدامكن الله بالصحة والعافية.

والشكر موصول لكل من أجريت معه مقابلة، فقد ساهمتم بشكل كبير بإجّاح الأطروحة، وتوفير المعلومات المثيرة لها، أشكركم جميعاً لمساعدتي وتسهيل أمور رسالتي.

## الإقرار

أنا الموقعة أدناه، مقدمة الرسالة التي تحمل العنوان:

# دور المرأة في صنع القرار في المؤسسات الحكومية الفلسطينية (1995-2010)

أقر بأن ما اشتملت عليه هذه الرسالة إنما هو نتاج جهدي الخاص، باستثناء ما تمت الإشارة إليه حيثما ورد، وأن هذه الرسالة كاملة، أو أي جزء منها لم يُقدم من قبل لنيل أي درجة أو لقب علمي أو بحثي لدى أي مؤسسة تعليمية أو بحثية أخرى.

## Declaration

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

**Student's Name:**

اسم الطالبة:

**Signature:**

التوقيع:

**Date:**

التاريخ:

## فهرس المحتويات

الرقم	الموضوع	الصفحة
	الإهداء	ج
	الشكر والتقدير	د
	الإقرار	هـ
	فهرس المحتويات	و
	فهرس الجداول	ط
	فهرس الملاحق	ك
	الملخص	ل
	<b>مقدمة الدراسة</b>	<b>1</b>
	مشكلة الدراسة	5
	أسئلة الدراسة	5
	فرضيات الدراسة	6
	أهمية الدراسة	7
	هدف الدراسة	8
	منهجية الدراسة	8
	حدود الدراسة	8
	معيقات الدراسة	9
	الدراسات السابقة	10
	دور المرأة في صناعة القرار في المؤسسات الحكومية والعقبات التي تعترضها	16
	فصول الدراسة	23
	<b>الفصل الأول: الإطار النظري</b>	<b>25</b>
1.1	توطئة	26
2.1	مراحل تطور دور المرأة في صنع القرار في الحياة السياسية الفلسطينية	27
1.2.1	المرحلة الواقعة قبل نشأة (م.ت.ف) 1964	27
2.2.1	المرحلة الواقعة بين عامي 1964-1987	32

الرقم	الموضوع	الصفحة
3.2.1	المرحلة الواقعة بين عامي 1987-1991	35
4.2.1	دور المرأة في المرحلة الواقعة بين عامي 1991-1995	37
3.1	مصطلحات الدراسة	38
<b>42</b>	<b>الفصل الثاني: الإطار الدستوري والقانوني للتوظيف العامة</b>	
1.2	المرأة في وثيقة الاستقلال الفلسطينية	43
2.2	المرأة في القانون الأساسي الفلسطيني	43
3.2	دور المرأة في قانون الانتخابات الفلسطيني رقم (13) لسنة 1995	45
4.2	دور المرأة الفلسطينية في التمثيل لدى المجالس والهيئات المحلية حسب قانون انتخاب المجالس والهيئات المحلية	47
5.2	دور المرأة الفلسطينية في قانون الخدمة المدنية	49
1.5.2	التوظيف في قانون الخدمة المدنية	51
1.2.5.2	التقييم والترقيات	53
2.2.5.2	العلاوة والحوافز	54
3.5.2	عملية التوظيف في المؤسسات الحكومية الفلسطينية	57
1.3.5.2	عملية التوظيف في قانون الخدمة المدنية	57
2.3.5.2	عملية التوظيف غير القانونية	59
6.2	توزيع النساء في الوظائف الحكومية الفلسطينية	62
<b>65</b>	<b>الفصل الثالث: دور المرأة الفلسطينية في الحكومات الفلسطينية المتعاقدة</b>	
1.3	دور المرأة الفلسطينية في الانتخابات الأولى عام 1996م	67
1.1.3	انتخابات الرئاسة والتشكيل الوزاري 1996م	67
2.1.3	انتخابات المجالس المحلية	70
3.1.3	دور المرأة الفلسطينية في السلطة التشريعية 1996م	73
2.3	دور المرأة الفلسطينية في انتخابات 2006م	75
1.2.3	الانتخابات الرئاسية 2006م	76
2.2.3	انتخابات المجالس القروية والبلديات 2004م	77
3.2.3	انتخابات المجلس التشريعي 2006م	78
3.3	دور المرأة الفلسطينية في التشكيل الحكومي 2010م	81

الصفحة	الموضوع	الرقم
84	الفصل الرابع: معيقات وصول المرأة إلى مراكز صنع قرار	
87	معيقات اجتماعية	1.4
90	معيقات ذاتية	2.4
91	معيقات ثقافية	3.4
92	معيقات سياسية داخلية	4.4
95	معيقات سياسية خارجية	5.4
99	معيقات إدارية: (الاتجاهات الإدارية في العمل)	6.4
<b>102</b>	<b>الفصل الخامس: نتائج تحليل الاستبانة</b>	
103	الطريقة والإجراءات	1.5
103	منهج الدراسة	1.1.5
103	مجتمع الدراسة	2.1.5
103	عينة الدراسة	3.1.5
103	خصائص عينة الدراسة	4.1.5
111	أداة الدراسة	5.1.5
112	صدق الأداة	1.5.1.5
112	ثبات الأداة	2.5.1.5
113	إجراءات الدراسة	6.1.5
114	المعالجات الإحصائية	7.1.5
114	نتائج الدراسة	2.5
<b>130</b>	<b>الخاتمة</b>	
<b>133</b>	<b>النتائج والتوصيات</b>	
<b>137</b>	<b>قائمة المصادر والمراجع</b>	
<b>147</b>	<b>الملاحق</b>	
<b>b</b>	<b>Abstract</b>	



## فهرس الجداول

الصفحة	الجدول	الرقم
63	عدد الرجال والنساء العاملات ونسبتهم في مؤسسات القطاع العام	جدول (1)
63	التوزيع النسبي لأعضاء المجلس التشريعي حسب الجنس والمنطقة،:2006	جدول (2)
63	التوزيع النسبي للقضاة حسب الجنس والمنطقة،2008	جدول (3)
64	المرأة الفلسطينية في الفئة العليا والفئة الأولى مقارنة بالرجل	جدول (4)
79	دراسة لمؤسسة "فلسطينيات" حول التغطية الإعلامية للمرشحات النساء 2006	جدول (5)
104	توزيع عينة الدراسة وفق متغير العمر	جدول (6)
104	توزيع عينة الدراسة وفق متغير الخبرة	جدول (7)
105	توزيع عينة الدراسة وفق متغير الوزارة	جدول (8)
106	توزيع عينة الدراسة وفق متغير المسمى الوظيفي	جدول (9)
107	توزيع عينة الدراسة وفق متغير الحالة الزوجية	جدول (10)
107	توزيع عينة الدراسة وفق متغير عدد أفراد الأسرة	جدول (11)
108	توزيع عينة الدراسة وفق متغير مساهمة الدخل في تكاليف حياة الأسرة	جدول (12)
108	توزيع عينة الدراسة وفق متغير المؤهل العلمي	جدول (13)
109	توزيع عينة الدراسة وفق متغير مكان السكن	جدول (14)
110	توزيع عينة الدراسة وفق متغير الديانة	جدول (15)
110	توزيع عينة الدراسة وفق متغير الانتماء السياسي	جدول (16)
111	توزيع عينة الدراسة وفق متغير عدد الدورات المهنية	جدول (17)
111	توزيع عينة الدراسة وفق متغير عدد الإجازات	جدول (18)
113	معاملات الثبات لأداة الدراسة ومجالاتها	جدول (19)
115	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لعبارات المعينات الاجتماعية، مرتبة تنازلياً وفق المتوسط الحسابي للعبارة	جدول (20)

الصفحة	الجدول	الرقم
117	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لعبارات العوامل الثقافية، مرتبة تنازلياً وفق المتوسط الحسابي للعبارة	جدول (21)
118	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لعبارات العوامل السياسية الداخلية، مرتبة تنازلياً وفق المتوسط الحسابي للعبارة	جدول (22)
119	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لعبارات العوامل السياسية الخارجية، مرتبة تنازلياً وفق المتوسط الحسابي للعبارة	جدول (23)
120	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لمجالات العوامل التي تحد من مشاركة المرأة، مرتبة تنازلياً وفق المتوسط الحسابي للمجال	جدول (24)
121	التكرارات والنسب المئوية للاتجاهات الإدارية التي تساهم في وصول المرأة لمراكز قيادية	جدول (25)
123	نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق بين استجابات النساء العاملات في الوزارات تأثير العوامل الثقافية حسب المتغيرات المستقلة المؤهل العلمي والحالة الزوجية والانتماء السياسي	جدول (26)
124	نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق بين استجابات النساء العاملات في الوزارات وتأثير العوامل الاجتماعية حسب المتغيرات المستقلة المؤهل العلمي والحالة الزوجية والانتماء السياسي	جدول (27)
126	نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق بين استجابات النساء العاملات في الوزارات تأثير العوامل السياسية الداخلية حسب المتغيرات المستقلة المؤهل العلمي والحالة الزوجية والانتماء السياسي	جدول (28)
127	نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق بين استجابات النساء العاملات في الوزارات تأثير العوامل السياسية الخارجية حسب المتغيرات المستقلة المؤهل العلمي والحالة الزوجية والانتماء السياسي	جدول (29)
128	نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق بين استجابات النساء العاملات في الوزارات تأثير العوامل الإدارية حسب المتغيرات المستقلة المؤهل العلمي والحالة الزوجية والانتماء السياسي	جدول (30)

## فهرس الملاحق

الصفحة	الملحق	الرقم
148	الاستبانة	ملحق (1)
155	قانون الخدمة المدنية	ملحق (2)

## دور المرأة في صنع القرار في المؤسسات الحكومية الفلسطينية (1995-2010)

إعداد

رولا عبد الرحيم حمدي القطب

إشراف

الدكتور عثمان عثمان

### الملخص

تناولت الدراسة دور المرأة في صنع القرار في المؤسسات الحكومية الفلسطينية في الفترة الواقعة بين (1995-2010)، حيث تم بحث أهم المعوقات التي تؤثر في حياة المرأة الفلسطينية العاملة وتحد من توليها مراكز عليا لصنع القرار، وذلك من خلال دراسة العوامل التي تحيط بالمرأة الفلسطينية في القطاع الحكومي.

واستعرضت الدراسة التطور التاريخي للمرأة العاملة، والأسباب التي تدفعها للعمل، إضافة إلى دورها السياسي والاجتماعي، والتحاقها للعمل الفصائلي والحزبي الفلسطيني قبل مجيء السلطة الفلسطينية 1995. وتناولت الدراسة كذلك أهم القوانين التي تخص المرأة العاملة في المؤسسات الحكومية، ودراسة مساواتها قانونياً بالرجل.

كما تناولت في دور المرأة الفلسطينية في الانتخابات الأولى عام 1996 والثانية عام 2006، وأهم المرشحات والمراكز التي استطاعت أن تصل إليها المرأة الفلسطينية من خلال الانتخابات التشريعية والمحلية.

وفي الفصل الأخير ذكرت الدراسة أهم نتائج الاستبيان الذي اعتمدت عليه، إلى جانب مقابلات شخصية أجريت مع نساء فلسطينيات في مواقع صنع قرار في المؤسسات الحكومية. لذلك اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لوصف وتفسير وتحليل الاستبيان، ومدى تأثير المعوقات الثقافية والاجتماعية والسياسية الداخلية والخارجية على المرأة، والاتجاهات الإدارية. إضافة للمنهج المقارن لدراسة عدد النساء المرشحات في الانتخابات الأولى والثانية، وعدد المنتخبات في الانتخابات الأولى والثانية.

## وأبرز ما توصلت إليه الدراسة من نتائج مابلي:

- 1- للمرأة الفلسطينية دور كبير في التنمية المستدامة، فهي تشكل نصف المجتمع، وهي مربية الأجيال القادمة، وهي التي ربت صناع القرار من رجال ونساء.
- 2- المعوقات التي تواجهها المرأة في وصولها لمراكز صنع قرار تؤثر على بنية المجتمع الفلسطيني، وتؤثر على دور المرأة الفلسطينية.
- 3- لعبت العوامل السياسية الداخلية والخارجية، والعوامل الاجتماعية، والذاتية، والثقافية على إبراز نساء قيادات استطعن التغلب على هذه العوامل، وشق طريق النجاح، أمثال نجاة أبوبكر، وماجدة المصري، ودلال سلامة، وزهيرة كمال.
- 4- شكلت الانتخابات الرئاسية والتشريعية المحلية صورة حقيقة عن مشاركة المرأة الفلسطينية، وسعيها للوصول لمراكز صنع قرار، وإن كانت نتائجها غير منصفة للمرأة.
- 5- تعد نسبة النساء في الوظائف الخدماتية كالصحة والتعليم الأكثر انتشاراً؛ نظراً للدور الذي تقوم به المرأة الفلسطينية. وتنخفض نسبة النساء في مراكز صنع القرار كرئيسة وزارة، أو وكيل، أو وكيل مساعد، أو أعضاء في المجلس التشريعي.
- 6- تواجد المرأة الفلسطينية في مواقع اتخاذ القرار، وفي المناصب الحكومية العليا مازال ضعيفاً، مما يعيق دمج النساء في عملية التنمية، ويعطل إمكانية أن تؤثر في رسم السياسات، ويمنع إحداث تعديلات في التشريعات القائمة.

## كما أوصت الدراسة بما يلي:

- 1- دعوة مؤسسات الحكومة الفلسطينية لممارسة التمييز الإيجابي لصالح المرأة الفلسطينية، والالتزام بما ورد في وثيقة الاستقلال.

- 2- دعوة الأحزاب، والفصائل، والحركات، والقوى السياسية الفلسطينية، إلى إبراز قضايا المرأة في أدائها، وبرامجها، وتوسيع مشاركتها في الأطر القيادية على مختلف المستويات، والعمل على استقطابها، وتحفيزها للالتحاق بصفوفها.
- 3- تفعيل دور الاتحاد العام للمرأة الفلسطينية من خلال رفده بالكفاءات على قاعدة الانتخابات الديمقراطية وفق مبدأ التمثيل النسبي، وتخصيص موازنات خاصة به تؤهله لتطوير أدائه.
- 4- دعوة مؤسسات المجتمع المدني إلى تعزيز مشاركة المرأة في أطرها القيادية، وفي مركز صنع القرار.
- 5- العمل على إبراز دور المرأة الفعلي في مواقع صنع القرار وعدم اكتفائها بالشكل المنصب، وذلك لتحفيز النساء للوصول لمراكز عليا، وعدم الاكتفاء بالمستويات الدنيا.

## مقدمة الدراسة

تبوأت المرأة العربية مكانة اجتماعية واقتصادية وسياسية ودينية مهمة، واستطاعت أن تصل بها عبر العصور والحضارات المختلفة إلى أعلى المناصب، فقد علت مكانتها في المراحل الأولى من التاريخ حيث ارتبط وجودها بالأرض المنتجة التي تعطي من خيراتها للإنسان.<sup>1</sup> فقد أبدعت المرأة الفلسطينية تاريخياً في شتى المجالات؛ فهي الأم والأخت والزوجة التي وقفت إلى جانب الرجل في ميادين الحياة سعياً لكسب الرزق واتخاذ القرارات.

وفي الوقت الحاضر زاد اهتمام مؤسسات المجتمع المدني الفلسطيني بدور المرأة الفلسطينية، مما جذب الدول المانحة للمجتمع الفلسطيني، لدعم المؤسسات، والجمعيات الدولية والمحلية على المستويين الأكاديمي والسياسي. فلم يعد نشاط المرأة الفلسطينية يقتصر على الانضمام للجمعيات النسوية والعمل الزراعي، بل امتد إلى مختلف القطاعات الأخرى، خاصة في قطاع العمل المأجور، فالظروف القاسية في الحياة التي مرت بها المرأة الفلسطينية جراء الاحتلال الإسرائيلي، وظروف المعيشة الصعبة اضطرتها لدخول سوق العمل خارج المنزل، فبدأت بالأعمال غير مدفوعة الأجر كالزراعة والأعمال المنزلية، وهنالك قلة من النساء الفلسطينيات من عملت بأجر، ومع مرور الوقت عملت بأعمال أخرى، كالتعليم والتمريض التي تتناسب والظروف القائمة.<sup>2</sup>

لقد أسهم النضال الوطني ضد الاحتلال الإسرائيلي في الثمانينيات إلى بروز دور للمرأة الفلسطينية في الانتفاضة الأولى، حيث شهدت من خلاله حركة قوية ونشطة في نضالها الوطني؛ فتوسعت الأطر النسائية في نشاطها، ومشاركتها، فشملت التصدي للتمييز والعنف، وقضايا أخرى تمس حياة المرأة الفلسطينية، إلا أن دورها - وإن اتسع - كان وما يزال يتسم بطابعه

---

<sup>1</sup> عمرو حامد، المرأة في الإدارات الحكومية - التحديات والأفاق، ورقة عمل مقدمة في ملتقى المرأة في الإدارات الحكومية - التحديات والأفاق" في مدينة تونس خلال فترة 19-23 أغسطس 2007، ص201.

<sup>2</sup> محمد سيد فهمي، المشاركة الاجتماعية والسياسية للمرأة في العالم الثالث، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية: 2004، ص9-12.

الخدماتي، كأعمال الإغاثة، ورعاية الأطفال، وتعليم النساء، إلى جانب مقاومة الاحتلال الإسرائيلي مع مساهمة المنظمات النسوية التابعة للفصائل السياسية.<sup>1</sup>

وعلى ضوء ما سبق شكلت منظمة التحرير الفلسطينية "المجلس النسوي الأعلى للأطر النسوية" لقيادة العمل النسائي، إلا أن ذلك لم يعطها منصبا لصنع القرار في المجلس الوطني أو للتمثيل في لجان تنسيق الفصائل في منظمة التحرير.<sup>2</sup>

وقد شاركت المرأة الفلسطينية فيما سبق بمؤسسات منظمة التحرير الفلسطينية، إلا أن نسبة مشاركتها كانت ضئيلة جداً، ولم تتجاوز 2% في الستينات، إلا أنها ارتفعت في الثمانينات لتصل 7% فقط، أي مثلت "80" امرأة من مجموع "1100" عضو، فصعدت 6 نساء للمجلس الثوري، و انتخبت أم جهاد للجنة المركزية لحركة "فتح" عام 1988، لتصبح أول امرأة عضو في اللجنة التنفيذية في منظمة التحرير، وعلى الرغم من ذلك إلا أن المرأة الفلسطينية لم تصل بعد لموضع صنع واتخاذ القرار، ولم تتسلم أي منصب قيادي.<sup>3</sup>

وعند بدء المفاوضات الفلسطينية الإسرائيلية في مدريد في تشرين الأول/أكتوبر 1991، طالبت النساء الفلسطينيات في منظمة التحرير المشاركة في الطواقم الفنية الخاصة بمؤتمر مدريد للسلام؛ لتشارك في وضع الخطط والبرامج الوطنية في مختلف المجالات (التعليم، الصحة.... الخ)، فكان عدد النساء المشاركات في الطواقم الفنية 66 مشاركة من أصل 366 مشاركا، ومن هنا بدأت نقطة التحول في حياة النساء الفلسطينيات للمشاركة في صناعة القرار

---

<sup>1</sup> عمر رحال، مشاركة المرأة في الانتخابات: بين القوانين والموروث الاجتماعي، مركز إعلام حقوق الإنسان والديمقراطية شمس رام الله، 2010، ص25.

<sup>2</sup> عمر رحال، "مشاركة المرأة في الانتخابات: بين القوانين والموروث الاجتماعي"، مرجع سابق، ص26، 25.

<sup>3</sup> محمد سيد فهمي، "المشاركة الاجتماعية والسياسية للمرأة في العالم الثالث"، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2004، ص 217.

عمر رحال، "مشاركة المرأة في الانتخابات: بين القوانين والموروث الاجتماعي"، مرجع سابق، ص23.



السياسي قبل تأسيس السلطة الوطنية الفلسطينية في 1994<sup>1</sup>، وكانت مشاركتها مغيبة في مفاوضات الوضع الدائم.<sup>2</sup>

واستمرت الحاجة لدخول المرأة في أعمال أخرى لتشكل بذلك قوة عاملة فاعلة في المجتمع الفلسطيني حيث بلغت نسبة النساء العاملات لعام 2011 (16.6%) في فلسطين (في الضفة الغربية وقطاع غزة)، وبينت النتائج في اسنوات السابقة بأن نسبة القوى العاملة للنساء في الأراضي الفلسطينية قد كانت كالتالي: عام 1995 (11.2%)، عام 2000 (12.7%)، عام 2005 (13.4%)، عام 2010 (14.7%)، كما أشارت النتائج إلى أن نسبة الذكور لنفس السنوات المذكورة هي: 1995 (66.9%)، 2000 (70.1%)، 2005 (67.6%)، 2010 (66.6%)، 2011 (68.7%)<sup>3</sup>، حيث إن نسبة الذكور أعلى بكثير من نسب الإناث في سوق العمل، وهذا يدل على ضعف مشاركة المرأة في سوق العمل، وبالتالي ضعف مشاركتها بالتنمية. (تقارير المركز الفلسطيني للتنمية).

واجهت المرأة الفلسطينية أكبر تحدٍ في حياتها؛ وهو ما تمثل في العادات والتقاليد والتعصب الديني الذي فرض عليها بعض الأعمال والمناصب، ومنعها من تولي أعمال ومناصب أخرى، ما ساهم بشكل كبير في الحد من توليها مناصب عليا، لذلك أجد أن قلة من النساء الفلسطينيات استطعن الحصول على مناصب مهمة، أو استلمن إدارة مؤسسة أو وزارة ما.

وبعد تشكيل السلطة الفلسطينية عام 1994 تم تعيين انتصار الوزير وزيرة في طاقم الوزراء المكون من (18) وزيرا لوزارة الشؤون الاجتماعية<sup>4</sup>، وعلى الرغم من نص القانون الأساسي الفلسطيني على إشراك المرأة في سوق العمل كمتطلب لإحداث التنمية في المؤسسات

<sup>1</sup> زهيرة كمال، "المرأة واتخاذ القرار في فلسطين، وضعية المرأة الفلسطينية"، دراسات وتقارير، المجلد الأول، المبادرة الفلسطينية لتعميق الحوار العالمي والديمقراطية "مفتاح"، فلسطين، 2003، ص77.

<sup>2</sup> عمر رحال، "مشاركة المرأة في الانتخابات: بين القوانين والموروث الاجتماعي"، مرجع سابق، ص36.

<sup>3</sup> الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، "مسح القوى العاملة: دورة (تشرين أول، 2011)، تقرير صحفي لنتائج مسح القوى العاملة"، رام الله، 2012، ص23.

<sup>4</sup> محمد سيد فهمي، "المشاركة الاجتماعية والسياسية للمرأة في العالم الثالث"، مرجع سابق، ص 217.

الحكومية الفلسطينية، إلا أن مشاركتها ظلت متدنية، وفي هذا السياق تنص المادة (17) من القانون الأساسي المعدل على أن " تعمل الدولة على تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والتطور العلمي للشعب الفلسطيني مع مراعاة اعتبارات العدالة الاجتماعية، والأخذ بيد الفئات الأولى بالرعاية، وخاصة الذين تضرروا أثناء النضال لتحقيق المشروع الوطني الفلسطيني وإقامة دولة فلسطين المستقلة"<sup>1</sup>، إن مشاركة المرأة الفلسطينية لم تصل للشكل المطلوب لإحداث تنمية شاملة متكاملة، إذ لم تتجاوز نسبة النساء المشاركات (39%) في حين نسبة الذكور (61%)، إضافة إلى عدم المساواة بفرص العمل بين المرأة والرجل، وغياب تطبيق الجندر في المؤسسات الحكومية الفلسطينية<sup>2</sup>، فالمهن التي تمارسها المرأة هي مهن تقليدية، حيث بلغت نسبة الإناث العاملات في الزراعة (19.9%) في حين بلغت نسبة الذكور (6.6%)، وبلغت نسبة الذكور 5,8% ونسبة الإناث 3,7% في الوظائف الإدارية العليا عام 2009<sup>3</sup>، حيث نص الدستور من الناحية النظرية على المساواة بين المرأة والرجل وخصصها في الباب الثاني تحت عنوان "الحقوق والحريات والواجبات العامة" في مادة (22) بالعبارة التالية: "للمرأة شخصيتها القانونية، ودمتها المالية المستقلة، ولها ذات الحقوق والحريات الأساسية التي للرجل وعليها ذات الواجبات."<sup>4</sup> إلا أننا لا نجد تولى النساء الفلسطينيات لمراكز مهمة وعليا في السلطات الفلسطينية الثلاث، إذ تشير الإحصاءات التي أجرتها دائرة الإحصاء الفلسطينية إلى أن نسبة النساء في المجلس التشريعي الفلسطيني بلغت 13% لعام 2006، في حين أن نسبة الذكور بلغت 87%، أما في السلطة القضائية فقد بلغت نسبة الإناث 11,7%، بينما بلغت نسبة الذكور 88,2% في عام 2008<sup>5</sup>، وإضافة إلى هذه الإحصائيات لم تعتل امرأة رئاسة أي من السلطات التنفيذية والقضائية والتشريعية في المجتمع الفلسطيني.

<sup>1</sup> القانون الأساسي المعدل عام 2003، المادة (17).

<sup>2</sup> ديوان الموظفين العام، التقرير السنوي لعام 2009، ص 97.

<sup>3</sup> الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، "المرأة والرجل احصاءات 2009"، رام الله، فلسطين، ص 42.

<sup>4</sup> القانون الأساسي المعدل عام 2003، المادة (22).

<sup>5</sup> الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، "مسح القوى العاملة: دورة (تشرين الأول 2009)"، تقرير صحفي لنتائج مسح القوى العاملة" رام الله فلسطين، ص 14..

## مشكلة الدراسة

على الرغم من صدور العديد من القرارات الدولية التي تنص على المساواة ومكافأة الفرص بين الرجل والمرأة مثل مؤتمر بكين (Beijing) في 1995\10\4 والسيداو (CEDAW) في 18 كانون الأول/ديسمبر 1979، وسعي الدول المانحة لتطبيق الديمقراطية في المجتمع الفلسطيني، كذلك ما نصت عليه القوانين الفلسطينية مثل القانون الأساسي، وقانون الاستقلال الوطني الفلسطيني، وقانون الخدمة المدنية، وما نصت عليه من مساواة وتكافؤ الفرص لكلا الجنسين من ذكر و أنثى على الأراضي الفلسطينية، إلا أن التمييز ضد المرأة مازال قائماً في المؤسسات الحكومية الفلسطينية على أرض الواقع، فلا نجدها تشارك في صنع القرارات السياسية الهامة، ولا يتم دخولها في سوق العمل على أساس تكافؤ الفرص بينها وبين الرجل، فغالبا ما يتم إعطاؤها الوظائف النمطية، التي تمثل شكلاً من أشكال المساعدة كالمسكيات والبطانة وغيرها من الوظائف محدودة المسؤوليات، حيث بلغت نسبة مشاركة المرأة 16% - 22% في وزارات الصحة، والحكم المحلي، والتخطيط والتعليم العالي والمالية لعام 2009، ولم يتم تعيين أي امرأة في منصب مدير عام في وزارتي الزراعة والصناعة، ومن هنا جاءت هذه الدراسة لتجيب عن السؤال الآتي:

فما دور المرأة في صناعة القرار في المؤسسات الحكومية، وماهي القرارات التي تشارك في اتخاذها ودرجة اتخاذها للقرار؟

## أسئلة الدراسة

وبناء على ما تقدم ستقوم الباحثة بالإجابة على السؤال الرئيسي وهو ماهي المعوقات السياسية والاقتصادية والثقافية التي تؤثر سلباً على المرأة في عملية اتخاذ القرار والتي تحول في كثير من الاحيان دون وصولها الى مراكز عليا، إلى جانب السؤال الرئيسي فان هناك مجموعة من الأسئلة الفرعية التي تحتاج إلى إجابة:

1- ما درجة المعايير الاجتماعية التي تحد من مشاركة المرأة في سوق العمل في المؤسسات الحكومية الفلسطينية؟

2- ما درجة المعايير الثقافية التي تحد من مشاركة المرأة في سوق العمل في المؤسسات الحكومية الفلسطينية؟

3- ما درجة المعايير السياسية الداخلية التي تحد من مشاركة المرأة في سوق العمل في المؤسسات الحكومية الفلسطينية؟

4- ما درجة المعايير السياسية الخارجية التي تحد من مشاركة المرأة في سوق العمل في المؤسسات الحكومية الفلسطينية؟

5- ما درجة المعايير السياسية الخارجية التي تحد من مشاركة المرأة في سوق العمل في المؤسسات الحكومية الفلسطينية؟

6- هل تساهم الاتجاهات الإدارية في وصول المرأة لمراكز قيادية في المؤسسات الحكومية الفلسطينية؟

### فرضيات الدراسة

على ضوء المعلومات التي تم ذكرها ارتأت الباحثة مناقشة وتحليل الفرضيات التالية بناءً على المتغيرات المستقلة (المستوى التعليمي، الحالة الزوجية، والانتماء السياسي):

1-الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى  $(\alpha = 0.5)$  في تأثير العوامل الاجتماعية حسب المتغيرات المستقلة المؤهل العلمي، والحالة الزوجية، والانتماء السياسي.

2-الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha = 0.5)$  في تأثير العوامل الثقافية حسب المتغيرات المستقلة المؤهل العلمي، والحالة الزوجية، والانتماء السياسي.

3- الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى ( $\alpha = 0.5$ ) في تأثير العوامل السياسية الداخلية حسب المتغيرات المستقلة المؤهل العلمي، والحالة الزوجية، والانتماء السياسي.

4- الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى ( $\alpha = 0.5$ ) في تأثير العوامل السياسية الخارجية حسب المتغيرات المستقلة المؤهل العلمي، والحالة الزوجية، والانتماء السياسي.

5- الفرضية الخامسة: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى ( $\alpha = 0.5$ ) في تأثير الاتجاهات الادارية حسب المتغيرات المستقلة المؤهل العلمي، والحالة الزوجية، والانتماء السياسي.

### أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة في تسليط الضوء على واقع المرأة الفلسطينية في سوق العمل في المؤسسات الحكومية الفلسطينية، في حين أن الكثير من الكتب المتعلقة بالمرأة، والدراسات السابقة التي تناولت حقوق المرأة الاجتماعية غفلت عن دورها السياسي والاقتصادي، وقدراتها في المشاركة بالتنمية وصنع القرارات الإدارية والاقتصادية والسياسية، وأغفلت أيضا دورها الأساسي في المجتمع، وأنها قادرة على إحداث التغيير في صنع القرار كما للرجل. والأهم أيضا عدم وجود نساء فلسطينيات في مراكز حساسة مثل رئاسة مجلس تشريعي، أو منصب قضائي، أو رئاسة حكومة، فهي تعمل ضمن هذه المؤسسات، لكن تحت إمرة رجل، ولا تعطى الفرصة للحصول على مركز قيادي تصنع فيه القرار بالرغم من أنها في الحياة العامة غالبا ما تعمل على صنع القرارات الأسرية إلى جانب الرجل، أما في واقع العمل لدى المؤسسات الفلسطينية فهي مهمشة من دائرة صنع القرار.

ومن هنا تأتي أهمية الدراسة، للتعريف بمكانة المرأة في المؤسسات الحكومية الفلسطينية وبالتحديات التي تواجهها في هذا المجال، والأسباب التي تحد من مشاركتها في التنمية وتطوير هذه المؤسسات.

## هدف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى استعراض أهم التحديات التي تواجه المرأة في سوق العمل، فعلى الرغم من خروج المرأة لسوق العمل لأسباب اقتصادية واجتماعية، إلا أنها تواجه تمييزاً جنسياً في الوظائف، فهي لا تحصل على أجر مساو لأجر الرجل، ولا تحصل على علاوات وترقيات ومكافآت كالتي يحصل عليها الرجل، ولا تعامل بشكل متساو مع الرجل، إضافة إلى التحرشات الجنسية التي قد تعاني منها في العمل، فالمرأة بحاجة إلى إعادة تأهيل و تمكين بحقوقها في سوق العمل.

## منهجية الدراسة

لجأت الباحثة إلى استخدام العديد من المناهج الدراسية وفقاً لما تقتضيه مشكلة الدراسة؛ لذا فقد لجأت إلى استخدام المنهج الوصفي لوصف البيانات، والمنهج التحليلي لتحليل نتائج الاستبيان، والمقابلات والمراجع والمصادر المتعلقة بالموضوع، إضافة إلى استخدام المنهج التاريخي والمقارن في الإطار النظري، وذلك للرجوع إلى دور المرأة في منظمة التحرير قبل 1994، كما لجأت الباحثة إلى استخدام أدوات البحث العلمي المعروفة للحصول على المعلومات والبيانات الضرورية للبحث كأسلوب الاستبانة والمقابلة.

## حدود الدراسة

الحدود المكانية لهذه الدراسة تكمن في الضفة الغربية عامة وفي المؤسسات الحكومية الفلسطينية خاصة، حيث تم تشكيل هذه المؤسسات بعد مجيء السلطة الوطنية الفلسطينية 1995، إذ بلغت نسبة الذكور في الضفة الغربية في الوظائف العليا 3,9% في حين بلغت نسبة النساء 2,3% حسب إحصاءات دائرة الإحصاء المركزية الفلسطينية عام 1996، و على الرغم من أنهن يشكلن 13% من الوظائف الإدارية، إلا أن 3% فقط في المواقع الإدارية العليا. وتم استثناء قطاع غزة لأسباب صعوبة الوصول إليه وإجراء الدراسة الميدانية.

وقد حددت الباحثة الحدود الزمنية ابتداءً من سنة 1995 وهي مجيء السلطة و حتى 2010. كما استتنت الباحثة الجانب الأمني من المؤسسات الحكومية فاقترنت على المؤسسات الحكومية ذات طابع سياسي واقتصادي واجتماعي، وذلك لأن دور المرأة في تلك القطاعات أكبر، واستطاعت بعض النساء من الوصول لمراكز قيادية فيها.

## معيقات الدراسة

لقد واجهت الباحثة المعوقات التالية أثناء العمل على تعبئة الاستبيان وهي:

- 1- وجود المركز الرئيس للوزارات في رام الله مما اضطر الباحثة إلى الذهاب لكل وزارة شخصياً وتسليمهم كتاب من كلية الدراسات العليا لتسهيل مهمة الباحثة، والانتظار في بعض الوزارات للموافقة عليه من الوزير شخصياً.
- 2- إهمال بعض الموظفين للاستبيان ورفضهم لتعبئة الاستبيان بحجة أنها مشغولة أو أنها ليست في مزاج لتعبئة هكذا استبيان، مع العلم أن تعبئة الاستبيان لا تحتاج إلى أكثر من 8 دقائق، وأن الموظفين المشغولات أو اللواتي لسن في مزاج لذلك كن يمضين وقتهن في العمل على الفيس بوك .
- 3- رفض بعض الوزارات التعاون مع الباحثة بحجة خصوصية العمل لتقديم الاستبيان للموظفات شخصياً، مما أدى إلى ضياع أوراق الاستبيان في بعض الوزارات حتى بعد تعبئة الموظفين للاستبيان.
- 4- عدم إعطاء الباحثة فرصة للتنقل بين الموظفين وتوزيع الاستبيان عليهن شخصياً.
- 5- ونظراً لانشغال الوزير عن توقيع كتاب من كلية الدراسات العليا كانت تضطر الباحثة للعودة إلى نابلس خائبة، تنتظر توقيع الكتاب في يوم آخر.

## الدراسات السابقة

ستقوم الباحثة بعرض العديد من الدراسات السابقة التي أجريت في بعض دول العالم والعالم العربي، حيث تعالج قضايا عمالة المرأة في المؤسسات ومدى التوازن بين عمالة الرجل والنساء . كما تستعرض في هذه الدراسات الصعوبات والمعوقات الاجتماعية والثقافية التي تقف في وجه عمالة المرأة ووصولها الى المناصب العليا، أهمها:

أولاً: رسالة ماجستير بعنوان "العوامل السياسية والاجتماعية المؤثرة على الدور القيادي للمرأة في المؤسسات الفلسطينية الأهلية و الحكومية في محافظة رام الله والبيرة" 2007: للباحث رياض إبراهيم أحمد نزال، رسالة ماجستير غير منشورة صادرة من جامعة بيرزيت، 2007.

الفلسطينية ودورها القيادي، ما بين تيارات وتوجهات متعارضة، فهناك الكثير من العوامل السياسية الداخلية والخارجية التي تدفع باتجاه دور قيادي للمرأة الفلسطينية، بينما تقف المعوقات الاجتماعية وبعض المعوقات الذاتية عائقاً، ما يجعل النساء الفلسطينيات المتجهات نحو القيادة على وجه التحديد، يعشن حالة من الإرباك.

وإلى جانب الكثير من العوامل المحلية التي تدفع باتجاه دور فاعل للمرأة في صناعة القرار، لاسيما توجهات الحركة النسوية الفلسطينية الديمقراطية، والدور البارز الذي تمارسه للدفع بواقع المشاركة السياسية للمرأة الفلسطينية، انطلاقاً من الحاجات المحلية الملحة للمرأة الفلسطينية المحلية، تبرز عوامل عالمية تتدخل في هذه التوجهات فتساعدها أو تعيقها، حسب طبيعة ردود الفعل المحلية وكيفية تعاطيها مع هذه السياسات الغربية.

فأجابت الدراسة عن كيفية تأثير العوامل الدافعة باتجاه دور قيادي للمرأة الفلسطينية، في العوامل الاجتماعية والثقافية التي تعيق تقدم المرأة الفلسطينية<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> رياض ابراهيم احمد نزال، "العوامل السياسية والاجتماعية المؤثرة على الدور القيادي للمرأة في المؤسسات الفلسطينية الأهلية والحكومية في محافظة رام الله والبيرة 2007"، رسالة غير منشورة، جامعة بيرزيت، رام الله، 2007.



ثانياً: رسالة ماجستير بعنوان "معوقات وصول المرأة للمناصب الإدارية العليا في المؤسسات الفلسطينية": للباحثة سمر محمد إبراهيم بني عودة، وهي رسالة غير منشورة لنيل درجة الماجستير في جامعة النجاح الوطنية، 2002.

قامت الباحثة سمر محمد إبراهيم بني عودة الحاصلة على درجة الماجستير بالإدارة التربوية بدراسة المعوقات التي تواجه المرأة في العمل من وجهة نظر العاملين في المؤسسات الفلسطينية العامة، مع تحديد عدد من العوامل التي تؤثر على المعوقات، منها: الجنس، والمؤسسة، والحالة الاجتماعية وعدد الأولاد...إلخ. وقسمت الباحثة المعوقات إلى: معوقات سياسية، معوقات نفسية، معوقات اجتماعية، ومعوقات إدارية، وتم قياس ذلك من خلال توزيع عينة عشوائية للاستبيان، وتحليل نتائج الاستبيان، وتوصلت الباحثة لنتائج من أهمها إعادة التنشئة الاجتماعية للمرأة، والعمل على إشراكها في عملية التنمية<sup>1</sup>.

ثالثاً: دراسة بعنوان "واقع المرأة في فلسطين وجهة نظر إسلامية": للباحثة مها عبد الهادي، الصادرة عن مركز البحوث والدراسات الفلسطينية، 1999.

ناقشت الباحثة مها عبد الهادي وجهة النظر الإسلامية بتولي المرأة للمناصب العليا: كالحكم والقضاء، ومشاركتها الحياة السياسية في المجتمع الفلسطيني بكافة مجالاته، وجوانبه السياسية والاجتماعية والاقتصادية، وقد وبينت الباحثة رأي الإسلام بعمل المرأة، وخروجها من البيت إضافة إلى تسليط الضوء على واقع المجتمع الفلسطيني، ودور المرأة فيه ومشاركتها النضالية فيه، ودورها الفعال ضد الاحتلال، إضافة إلى دورها التوعوي بنشر الدين الإسلامي، والعمل على تمسك المجتمع الفلسطيني به، وقد عالجت الباحثة المشكلة بضرورة التخلي عن العادات التي غالباً ما يتم ربطها بالدين، حيث يتم استغلال الدين للحد من مشاركة المرأة من خلال تفسير الأحاديث والأحكام الصادرة عن سيدنا محمد (صلى الله عليه وسلم) حسب ما يلائم

---

<sup>1</sup> للباحثة سمر محمد إبراهيم بني عودة، "معوقات وصول المرأة للمناصب الإدارية العليا في المؤسسات الفلسطينية"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح، 2002.

الزمان والمكان، ودعت إلى ضرورة النهوض بدور المرأة وإعطائها الفرص كما للرجل خاصة في مجال التوظيف وتولي المناصب العليا.<sup>1</sup>

رابعاً: دراسة بعنوان "مشاركة المرأة في الانتخابات: بين القوانين والموروث الاجتماعي: للباحث عمر رحال صادر عن مركز إعلام حقوق الإنسان والديمقراطية "شمس"، 2010.

تناول الباحث عمر رحال موضوع مشاركة المرأة الفلسطينية في الانتخابات الرئاسية والتشريعية والمحلية (المجالس القروية)، وذلك من خلال استعراضه أولاً لتاريخ مشاركة المرأة الفلسطينية ونضالها السياسي في المجتمع الفلسطيني إضافة إلى دورها الاجتماعي، ثم عرض مشاركة المرأة في الانتخابات الأولى 1996 وانتخابات 2006، مع عرض لأهم المعوقات التي تعيق وتضعف مشاركة المرأة الفلسطينية، فعول على ثقافة المجتمع الذكوري السائدة في المجتمع الفلسطيني، وإلى سيطرة فكر الرجل على خيارات المرأة، وإلى نشوء المرأة في ظل العائلة حتى بعد بلوغها سن البلوغ وحتى بعد خروجها من المنزل وانتقالها لبيت الزوجية فإنها تنتقل لسيطرة الزوج بدل الأب أو الأخ. كما عرضت الدراسة لأهم القوانين والتشريعات الفلسطينية الخاصة بمشاركة المرأة في الانتخابات.<sup>2</sup>

خامساً: بحث بعنوان "المرأة العربية في صنع القرار" 1996: للباحثة زهيرة كمال صادر عن إدارة وتطوير مشاركة المرأة بالتعاون مع مركز المرأة العربية لتدريب والبحوث، 1997.

تعد هذه الدراسة إحدى الدراسات التي قامت بها إدارة تخطيط وتطوير مشاركة المرأة في وزارة التخطيط والتعاون الدولي بالتعاون مع مركز المرأة العربية للبحوث والتدريب في تونس، وهدفت الدراسة إلى البحث في واقع المرأة الفلسطينية الموجودة في مواقع صنع القرار في القطاعين العام والخاص في الضفة الغربية وقطاع غزة. فقد تم تنفيذ هذه الدراسة في الفترة الواقعة ما بين تشرين الأول 1996 وآذار 1997. وجمعت معلومات الدراسة عن طريق

<sup>1</sup> مها عيد الهادي، "واقع المرأة في فلسطين وجهة نظر اسلامية 1999"، مركز البحوث والدراسات الفلسطينية، نابلس، 1999.

<sup>2</sup> عمر رحال، "مشاركة المرأة في الانتخابات: بين القوانين والموروث الاجتماعي"، مركز إعلام حقوق الإنسان والديمقراطية شمس، رام الله، 2010.

الاستمارة التي وضعت خاصة بالمرأة الموجودة في مواقع صنع قرار. واستخدم في الدراسة أيضاً دراسة لـ 9 نساء في مواقع صنع قرار، وقد وقع الاختيار عليهن عن طريق العينة العشوائية المنتظمة من قبل الباحثين الميدانيين واشتملت الاستمارة على: دوافع العمل، عوامل النجاح، تقييم الأداء، الصعوبات والمعوقات داخل العمل، أثر العمل على الأسر، الاهتمام بقضايا المرأة خارج العمل، آفاق مستقبلية.<sup>1</sup>

سادساً: بحث بعنوان " المرأة واتخاذ القرار في فلسطين " 1997: للباحثة زهيرة كمال صادرة عن وزارة التخطيط والتعاون الدولي.

تناولت زهيرة كمال في هذه الدراسة المرأة الفلسطينية ومشاركتها في صنع القرار، من خلال عرض لدور المرأة في السياق التاريخي داخل فلسطين وخارجها، فقد شملت الدراسة النساء الفلسطينيات في الخارج. واشتملت الدراسة أيضاً على دوافع عمل المرأة، والآفاق المستقبلية لدور المرأة، وعرضت أهم الصعوبات التي تحول دون مشاركة المرأة في الحياة العامة، وعرضت أهم الاقتراحات لتجاوز هذه الصعوبات من أجل الوصول لمشاركة أفضل وأوسع للمرأة في هيئات اتخاذ القرار بمستوياته المختلفة.

البحث مكون من أربعة فصول: الأول يتناول خلفية الدراسة والمجتمع الفلسطيني، وخلفية عن العينة وتوزيعها وفقاً لنوع الوظيفة والمستوى التعليمي لها ولزوجها والحالة الاجتماعية وعدد الأبناء. أما الفصل الثاني فيتناول أسلوب البحث واختيار العينة وتحليل النتائج، وآفاق مستقبلية لزيادة مشاركة المرأة في العمل وفي مراكز اتخاذ قرار. أما الفصل الثالث فقد تناول دراسة لتسع حالات وعينة البحث حيث وجهت لهن مجموعة من الأسئلة تتعلق مثلاً بتعريفهن بعملية صنع القرار والمشكلات التي تواجهها في موقع اتخاذ القرار، والحوافز التي تراها ضرورية والقوانين المنصفة للمرأة... الخ. أما الفصل الرابع فقد تناول توصيات ورشني

---

<sup>1</sup> زهيرة كمال، "المرأة العربية في صنع القرار"، إدارة وتطوير مشاركة المرأة بالتعاون مع مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث، 1997.

العمل اللتين تم عقدهما في كل من رام الله وغزة بحضور عدد من النساء اللواتي كن ضمن عينة البحث وعدد ممن هن في موقع اتخاذ القرار.<sup>1</sup>

سابعاً: دراسة بعنوان مدخل لدراسة دور المرأة في المستويات الإدارية العليا في مؤسسات السلطة الوطنية الفلسطينية: للباحث سامر فارس وآخرون صادرة عن معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني ماس، 2005.

تهدف الدراسة التابعة لمعهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس) إلى التعرف على حجم مشاركة النساء في مؤسسات القطاع العام في فلسطين، وتصنيفاتهن داخل الفئات والدرجات الوظيفية المختلفة. إضافة إلى دراسة النصوص القانونية ذات العلاقة بالتوظيف، والنظر في شروط التقييم والترقيات ومعاييرهما والاستفادة من الامتيازات والحوافز وتطبيقاتهما العملية بغية اكتشاف فيما إذا كان هنالك إجحاف أو تمييز لصالح احد الجنسين على حساب الأخر. وهدفت إلى زيادة الوعي وإثارة الاهتمام بقضايا ومشكلات النوع الاجتماعي عند السلطة الوطنية الفلسطينية والمؤسسات الأهلية والمحلية مما سيتجه في النهاية صوب تطوير مشاركة المرأة الفلسطينية في الحياة العامة وصنع القرار على مختلف درجاته.

اعتمدت الدراسة على إنشاء مسح ميداني عام لعدد العاملين والعاملات في المؤسسات الحكومية المختلفة، وتوزيعهم على الدرجات الوظيفية المختلفة، مع التركيز على عدد النساء العاملات في الوظائف الإدارية العليا. وتم حصرها بأربع وزارات على درجة كبيرة من الأهمية في رسم السياسة العامة وتنفيذها في قطاعات الحياة العامة المختلفة وذلك لهدف إجراء دراسة عامة تحليلية.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> زهيره كمال، "المرأة واتخاذ القرار في فلسطين"، وزارة التخطيط والتعاون الدولي، رام الله، 1997.

<sup>2</sup> سامر فارس وآخرون، "دور المرأة في مستويات الإدارة العليا في المؤسسات السلطة الوطنية الفلسطينية"، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية ماس، رام الله، القدس، 2005.

ثامناً: التخطيط الرسمي لتنمية وتفعيل المشاركة السياسية للمرأة في فلسطين 1996-2006: وهي رسالة غير منشورة للباحثة حنين زيدان، بإشراف الدكتور عبد الستار قاسم، جامعة النجاح، 2008.

اهتمت الباحثة بمتابعة جهود السلطة الفلسطينية وتحليلها لتفعيل دور المرأة ودعم مشاركتها بين عامي 1996-2006، وذلك على مستويي التخطيط التتموي الرسمي للبنية التشريعية والقانونية، واستعرضت كذلك الخطط التي وضعتها السلطة للتنمية، مع ذكر أسباب فشلها، وتحديثت عن استحداث وزارة شؤون المرأة واستحداث إدارة المرأة في عدة وزارات وهيئات حكومية، وأظهرت غياب التوجيه والدعم لدى السلطة لدور المرأة الفلسطينية وعدم تفعيله، على الرغم من نجاحها في سن بعض القوانين، وإجراء بعض التعديلات على قوانين أخرى مثل قانون العمل الفلسطيني، وقانون الانتخابات، وذلك لخدمة مشاركة المرأة الفلسطينية.

واستخلصت الباحثة أهم النتائج منها: أن الجهد المبذول من السلطة الفلسطينية غير كاف، ويحتاج إلى تطبيق بشكل واقعي، لدعم وصول المرأة لمراكز صنع قرار. إن عملية تفعيل مشاركة المرأة هي عملية كفاحية تراكمية يشترط فيها إصلاح النظام السياسي وإثارة الوعي حول قضايا النوع الاجتماعي.<sup>1</sup>

تاسعاً: تاريخ الحركة الوطنية الفلسطينية ودور المرأة فيها: للباحث نبيل علقم صادر عن مركز دراسات التراث والمجتمع الفلسطيني جمعية إنعاش الأسرة البيرة، فلسطين، 2005.

تناول الباحث في دراسة تاريخ الحركة الوطنية الفلسطينية، من خلال تقسيمها لفترات يتناول فيها إنجازات الحركة الوطنية الفلسطينية بشكل عام، إضافة إلى عرضه لدور المرأة في كل فترة بشكل خاص. فرأى الباحث أن دور المرأة كاد أن يكون غائباً في بدايات نشوء منظمة التحرير، ومن ثم بدأ بالحديث عن بروز دور المرأة الفلسطينية عسكرياً إبان الانتداب البريطاني، وبعد ذلك بدأ يتطور دور المرأة وصولاً لما حل بعد أوسلو. ورأت الباحثة أن هنالك

<sup>1</sup> حنين جاد الله، "التخطيط الرسمي لتنمية وتفعيل المشاركة السياسية للمرأة في فلسطين، 1996-2006"، رسالة غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، 2008.

إهمال من قبل الباحث لدور الحركات الإسلامية مثل حماس والجهاد الإسلامي ولم يذكر أثرها على القضية الفلسطينية.<sup>1</sup>

### دور المرأة في صناعة القرار في المؤسسات الحكومية والعقبات التي تعترضها

من خلال الدراسات السابقة التي اطلعت عليها الباحثة للإمام بكل ما يتعلق بدور المرأة في المؤسسات الحكومية الفلسطينية، والتي تناولت جوانب مختلفة من واقع المرأة الفلسطينية في صناعة القرار، لاحظت الباحثة استحواد كل دراسة على مجال او مجالين في موضوع دور المرأة لكن لم تتوفر في أي دراسة الجوانب المطلوبة لتغطية المشكلة بشكل كامل، فكانت تسلط الضوء على اشكالية معينة بسيطة وجزئية في موضوع دور المرأة في صناعة القرار في المؤسسات الحكومية الفلسطينية، ولم تعالج المشكلة بشمولية، بل اكتفت بتسليط الضوء على جانب أو جانبين من المؤثرات، وتأتي هذه الدراسة لتكمل مسيرة البحث العلمي في اعطاء صورة شمولية عن المؤثرات المختلفة والتي تحول دون صناعة القرار من جانب المرأة، فارتأت الباحثة لعمل دراسة تضم ما استعرضته الدراسات السابقة مع ابراز لدور المرأة.

امتازت هذه الدراسة بشموليتها، حيث استعرضت واستعانت الباحثة بالمجالات المختلفة التي عرضت في الدراسات السابقة، كما اضطلعت الباحثة على الكثير من الاستثمارات التي وضعت من اجل جمع البيانات والمعلومات حول دور المرأة وتبوؤها للمراكز والمناصب وفعاليتها في صناعة القرار. وقامت الباحثة بالاستفادة من الاستثمارات ، حيث قامت بتصميم استثمارتها بناءً على تلك المعطيات، وخص بالذكر استثمارة الدراسة التي قام بها الباحث رياض نزال، حيث قامت الباحثة بأخذ بعض الاسئلة وتعديل البعض الاخر وترك الاسئلة التي لا تحتاجها الدراسة. واستخدمت الباحثة ايضاً عدة مناهج لمعالجة الاشكالية الرئيسية، من خلال استخدام المنهج الوصفي والتحليلي، والاستبيان والمقابلات والملاحظة، فباشرت الباحثة بتتبع دور المرأة في العمل داخل الاسرة وخارجها وكيفية انعكاس ذلك على دورها النضالي ومدى

<sup>1</sup> نبيل علقم، "تاريخ الحركة الوطنية الفلسطينية ودور المرأة فيها"، مركز دراسات التراث والمجتمع الفلسطيني جمعية إنعاش الأسرة، البيرة، فلسطين، 2005.

تأثيره على شخصيتها القيادية، وذلك في المرحلة السابقة لنشأة (م.ت.ف) 1964 حتى مرحلة نشوء السلطة الفلسطينية 1994.

ومن ثم تناولت الدراسة عدة فصول تعالج لمشكلة الدراسة وتناقش وتحلل الفرضيات والتساؤلات التي وضعت مسبقاً، كما تناقش وتحلل الأدبيات السابقة عن المرأة ودورها من خلال استعراض تاريخي للمكانة والدور في ظل ظروف ثقافية اجتماعية سياسية مختلفة قد تكون عاملاً حافزاً في بعض الاحيان او مثبطاً في معظم الاحيان.

هذا الاستعراض والتدرج التاريخي للمرأة بحسب مقتضيات البحث سيظهر مدى ما حققته المرأة وما اعترض طريقها من عقبات، ويكشف الرؤيا المستقبلية لهذا الدور، بالتالي سيتم التعاطي مع المؤثرات والمعوقات الثقافية والسياسية والاجتماعية والقانونية للإجابة على التساؤل الرئيسي لهذه الرسالة. وسوف يتم ذلك من خلال عرض موجز وموثق ببعض نتائج الاستبيان في الصفحات اللاحقة، كما سيتم عرض ذلك بالتفصيل في ثنايا هذه الرسالة وفي فصولها المختلفة.

كما سيتم مناقشة الامور التي تخص المرأة الفلسطينية بشكل عام، كما سيتم استعراض التباين بين ما تنص عليه القوانين ومدى الالتزام فيما يخص المرأة بشكل خاص، وبالتالي سيتم استعراض وضع المرأة ومكانتها في العمل وترقيتها ودورها في صناعة القرار دون تمييز كما اشارت وثيقة الاستقلال والقانون الاساسي وقانون انتخاب المجالس والهيئات المحلية وقانون الخدمة المدنية، من جهة والمعوقات التي تعترض المرأة في وصولها الى الاهداف المنشودة متدرجاً منذ بداية توظيفها في الهيئات الحكومية والمؤسسات العاملة.

وهناك اسباب تدفع المرأة الفلسطينية للمشاركة في مختلف مجالات الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية، فالواقع الذي تعيشه المرأة الفلسطينية ميزها عن جاراتها من الدول العربية فامتازت بمقاومة الاحتلال ومساندة الرجل ضد الاستعمار والاحتلال الإسرائيلي فكانت السباقة في لعب دور تصنع فيه القرار في كثير من الواقف.

هذه الظروف التي عاشتها اوجدت ضرورة لعمل المرأة لإعالة اسرتها او مساعدة أسرتها، فعملت المرأة في الوظائف الحكومية الفلسطينية بعد انشاء السلطة الفلسطينية عام 1995 وإنشاء مؤسسات تابعة للسلطة، وأشارت بعض النتائج الى واقع المرأة العاملة في الوظائف الحكومية وما تواجهه في عملها من تحديات داخلية وخارجية تؤثر على مركزها الوظيفي، وتعكس ما تعانيه المرأة الفلسطينية للحصول على وظيفة حكومية تعيل اسرتها او نفسها من خلالها، وكيفية سعيها للحفاظ على وظيفتها. فقد اشارت النتائج الى ان (28.2%) من نساء العينة يساهمن بنسبة (60% فأكثر) في تكاليف حياة الأسرة وهي نسب تعكس مدى اهمية وحاجة المرأة للعمل في المؤسسات الحكومية.

مازالت الثقافة التقليدية ممثلةً بالعادات والمعايير القائمة على الانتماء العائلي والانتماء السياسي الفصائلي تلعب دوراً اساسياً في عملية المشاركة بالعمل في الوظائف الحكومية وعملية الارتقاء الوظيفي وتحديد المكانة في صناعة القرار. هذه المعايير اضعفت من دور المرأة ومن كفاءتها وعدم إعطاء فرص متساوية امام جميع النساء. فقد اشارت نتائج الاستبيان الى أهمية انخراط المرأة في اطار تنظيمي ومدى تأثير ذلك على دورها في اتخاذ القرار بنسبة (77.2%).

ان التركيز على الثقافة التقليدية المحلية واستمرار تأثيرها واعني بذلك الثقافة الذكورية في المجتمع الفلسطيني تشكل احد المعوقات الاساسية في وصول المرأة للمناصب العليا التي تمكنها من صناعة القرار بنفسها وهذا ما اشارت اليه نتائج الدراسة الميدانية حيث اشارت حوالي (84%) من النساء في عينة الدراسة الى هذا المعيق.

ومن الاشكالية المرتبطة ايضا بواقع المرأة وتعكس مشكلة الدراسة العوامل السياسية التي تؤثر على دور المرأة في المؤسسات الحكومية، فهي مرتبطة بالتوجهات الاجتماعية التقليدية، التي تضعف من مشاركة المركز في صناعة القرار، مما جعل جهود الحركات النسوية والجمعيات النسوية تتعرض باستمرار لتأثير عوامل سياسية داخلية وخارجية واجتماعية، وترتبط توجهات الجمعيات النسوية بالتوجهات الخارجية التي تهدف لتطبيق النموذج الغربي في المجتمع فلسطيني، وبعوامل سياسية اخرى مرتبطة بالمعوقات الاجتماعية والثقافية. وهذا يعني



ان (67.8%) من البرامج التي تنفذها منظمات المجتمع المدني تعيق وصول المرأة لمراكز صنع قرار، فهي تركز على زيادة أعداد الموظفين من دون رفع الكفاءة لديهم.

ومع تطور الأنظمة في المؤسسات الحكومية خصوصاً فيما يتعلق بتطبيق قوانين عادلة لكلا الجنسين إلا ان الموظفة الفلسطينية لا زالت تعاني من تمييز الذكور على الاناث في الوظائف الحكومية، فقد اشارت نتائج الاستبيان إلى أن (46.4%) من النساء اجبن بان هنالك تمييز بين الذكور والاناث في الوظائف لصالح الذكور وقد تكون الاسباب وراء ذلك متعددة منها الرجل اكثر نشاطا في العمل، ولا يحصل على اجازات امومة او عطل من اجل العناية بأحد افراد الأسرة ويسعى دائماً للتركيز في عمله، على عكس النساء اللواتي يمارسن دورين تتحمل فيه مسؤولية اعباء المنزل، ومسؤولية الوظيفة، وفي حال تقصيرها في احد الامرين فإنها تلام بعدم اهتمامها والامبالايتها. مما يرهق ذلك المرأة ويضعف من دورها في المؤسسات للحصول على مراكز رفيعة في صنع قرار.

تعتبر العولمة والتوجهات الديمقراطية السياسية من العوامل التي باتت تلعب دوراً كبيراً في دور المرأة في صنع القرار، الى جانب العوامل الاخرى. فتعتبر المرأة من الفئات المستهدفة بشكل رئيسي في هذه السياسات، والتي اخذت شكل برامج ومبادرات غربية لتنفيذها في المجتمع الفلسطيني. مثل استحداث دوائر للمرأة او وحدة جندر في المؤسسات الحكومية وذلك لتفعيل دور المرأة في العمل، والعمل على اصدار دراسات مستمرة تتابع سير عمل العاملات في المؤسسات، وضمان حقوق المرأة في العمل، إلا ان هذه الدوائر او الوحدات مجرد شكليات وزيادة كمية في عدد الموظفين، فهي لا تقوم بعمل أي دراسات تفيد النساء بشكل عام او الموظفين بشكل خاص، فمن خلال زيارة الباحثة للوزارات في رام الله لم تجد الباحثة أي دراسة ذات جدوى ومغزى تسعى فعلياً للنهوض بالمرأة.

الدوائر والوحدات الخاصة بالمرأة في الوزارات والمؤسسات الحكومية لم تكن بالفعالية المرجوة للنهوض بالمرأة وإنما قامت باتخاذ النموذج الغربي دون مراعاة للثقافة الفلسطينية السائدة وخصوصاً في تطبيق مفهوم الجندر، الامر الذي خلق اشكالية كبيرة وفجوة اجتماعية

وثقافية بين مفهوم الجندر وتطبيقه، لان البناء الاجتماعي والثقافي للمجتمع الفلسطيني مازال في طور التغيير لكي يمنح المرأة الفلسطينية مشاركة كاملة ومتساوية باتخاذ القرار الى جانب الرجل. فقد أشارت نتائج الدراسة الى أن (68%) من النساء في الدراسة قد أشرن الى أن تأثير النموذج الغربي هو السائد في العمل وهذا يؤثر بشكل كبير على تقدم المرأة وعلى دورها في صنع قرار.

فالثقافة المحلية في المجتمع الفلسطيني لا تنتظر للرجل والمرأة نظرة مساواة، وان هنالك فروق فسيولوجية تؤثر على دور المرأة في العمل مما يجعلها اقل كفاءة من الرجل، في ظل مجتمع ذكوري يهمل دورها، حيث اشارت مها عبد الهادي في دراستها الى دور المرأة في توليها لمناصب عليا: كالحكم والقضاء، ومشاركتها في الحياة السياسية في المجتمع بكافة مجالاته وجوانبه، وان العادات الموروثة في المجتمع ليست نابعة من الدين، وعلى المجتمع معالجتها للنهوض بدور المرأة وإعطائها فرص كما للرجل في مجال التوظيف وتولي مناصب عليا.

وبسبب كل ما ذكر فان هناك تفاوت كبيراً في عدد النساء العاملات في المناصب الادارية العليا في بعض المؤسسات، وغالباً ما تسند الى المرأة وظائف هامشية في وزارات غير مؤثرة أو خلق بعض المؤسسات لتتولى شؤونها المرأة.

مثلاً على صعيد الوزارات هنالك 5 حقائب وزارية تسلمتها نساء قياديات، إلا انها تمتاز بأنها خدمتية، أي انها اقل اهمية من المؤسسات الأخرى فتشير نتائج العينة في الدراسة الى ان نسبة العاملات في الوظائف الاقل من رئيسة شعبة هي (44.9%) مقارنة ب(2.2%) وصلت المرأة فيها الى درجة مدير عام. كما ان نسبة العاملات في الوزارات الخدمتية كالتعليم (10.7%)، والصحة (8.5%)، في حين ان نسبة العاملات في وزارة الداخلية (4.5%) ووزارة الاقتصاد (3.7%). وقد يرجع ذلك الى معيقات والمحفزات للعمل في بعض المؤسسات والابتعاد عن مؤسسات أخرى وغالباً ما تفضل المرأة الوظيفة أو العمل الذي تستطيع من خلاله التوفيق بين عملها ودورها البيولوجي متناغماً مع الدور الاجتماعي ومستجيبة للمعايير الثقافية التي تركز على اهمية دور المرأة في الانجاب والأسرة ومسؤولية البيت.

وبسبب العديد من المعوقات الاجتماعية والثقافية التي تفرض على المرأة المسؤولية الاسرية تفضل النساء في قطاعات خدماتية كالتعليم، او المكتبية الروتينية، لما تتمتاز بع من قلة الابعاء والمسؤولية وانخفاض ساعات العمل وزيادة أيام العطل، وينبع تفضيل المرأة منسجماً مع الثقافة الاجتماعية حيث يميل الرجل الى ان تعمل ابنته او زوجته او اخته في وظيفة محافظة. إلا أن بعض النساء استطعن الوصول لصنع القرار واتخاذ درجة مميزه تناقض هذا الاعتقاد.

وهناك معوقات سياسية داخلية وخارجية أيضاً تؤثر على دور امرأة وتعيق وصولها لمراكز صنع قرار، منها السياسات والبرامج الخارجية الممولة، والتي يعرف عنها انها مشروطة، ويطلب تطبيق التجربة الغربية على المجتمع الفلسطيني، مما يخلق شرخ كبير لا يتم معالجته من خلال الجندر او المساواة بين كلا الجنسين.

فالعوامل الخارجية مرتبطة بالسياسات الغربية الهادفة لتعزيز مشاركة المرأة الفلسطينية السياسية، وبرامج التمكين، وتأثير الصورة النمطية للمرأة القيادية الغربية، كذلك مدى التأثير بالفكر النسوي الغربي، وهي عوامل تجتمع معا تحت ظل معوقات سياسية خارجية تهدف الى توجيه المرأة الفلسطينية وإسباغها بثقافات وأنماط اجتماعية وقانونية غربية الطابع. فتواجه المرأة في المؤسسات الحكومية انتقادات من الاتجاهات المعارضة للبرامج الغربية، وترفض تنفيذ اجنده غربية على واقع المرأة الفلسطينية، وهذا ما اكدته الباحثة سمر بنبي عودة في دراستها بعنوان "معوقات وصول المرأة للمناصب الإدارية العليا في المؤسسات الفلسطينية 2002"، فهناك من يؤكد ان البرامج التي يتم تنفيذها في المجتمع الفلسطيني نابعة من حاجات المرأة الفلسطينية، وهناك من يتعامل مع هذه البرامج بمقدار الحاجات الملحة للمرأة الفلسطينية، وهناك من يرى ان ليس كل ما يأتي من الغرب هو باطل، فمن الممكن الاستفادة من التجربة الغربية بمقدار ما تحتاجه النساء في المجتمع الفلسطيني.

اما المعوقات السياسية الداخلية ارتبطت بالحركات النسوية وجمعيات المرأة، وارتبطت أيضاً بمعوقات ذاتية تتعلق بالمرأة ذاتها مثل المستوى التعليمي، غيرة النساء من بعضهن، الاستقلال الاقتصادي للمرأة، والتاريخ النضالي للمرأة، وانحدار المرأة من اسرة عريقة.

فترتبط المعوقات السياسية الداخلية المؤثرة على الدور القيادي للمرأة الفلسطينية في المؤسسات الحكومية، بالمناخ العام الذي نشأ بعد أوسلو، والذي دفع النساء للانخراط في العمل المؤسساتي الحكومي. فالانتخابات الرئاسية والتشريعية تعبر عن المشاركة الفعلية للمرأة في الوصول لمراكز صنع قرار، وهذا ما طبقتة النساء في الانتخابات الاولى والثانية، إلا انها مشاركتها كانت ضعيفة ولم تكن بالمستوى المطلوب، فقد رشحت امرأة واحدة في الانتخابات الرئاسية الاولى ولم تتجح، ولم تعيد الكرة أي امرأة اخرى في الانتخابات الثانية. كما بلغت نسبة فوز النساء في الانتخابات التشريعي عام 1996 متدنية (6%)، وقد استطعن النساء رفع هذه النسبة في الانتخابات التشريعية الثانية عام 2006، حيث حصلن على نسبة (12.5%) من مجمل اعضاء المجلس التشريعي، ويعود السبب الرئيسي في ذلك الى نظام الكوتا الذي طالبت به مؤسسات المجتمع المدني وبالأخص الجمعيات النسوية، ان الاخذ بنظام الكوتا وتطبيقه هو الذي رفع من نسبة النساء في عضوية المجلس التشريعي ولم تكن تلك الزيادة ناتجة عن وعي ولا عن اثبات جدارة للنساء العاملات في المجتمع.

وقد تناول الباحث عمر رحال في دراسته " مشاركة المرأة في الانتخابات بين القوانين والموروث الاجتماعي" الانتخابات الرئاسية والتشريعية، وان ما حصلت عليه المرأة في المجلس التشريعي بسبب الكوتا يعد اجحافاً بحق المرأة وغير عادل لها، فهو يفرض وجود عدد معين من النساء من دون الاعتبار للكفاءة، ولا يتم انتخابهم بناءً لكفائتهن.

ومن خلال تحليل ما كتب عن المرأة ودورها في مختلف النواحي، فقد استطاعت الباحثة استخلاص النتائج التالية:

استمرار العوائق الاجتماعية والاقتصادية والسياسية الى تحد من مشاركة المرأة أو ترقيتها لمناصب أعلى.

مازالت قضايا الانجاب والتكوين البيولوجي للأنثى في ظل الثقافة التقليدية سائداً ومؤثراً مع بعض التغيرات الطفيفة، والتي تنظر للمرأة فقط كمنجبه ومربية ليس لها دور في الحياة

السياسية والاقتصادية والاجتماعية. ومن المتوقع ان يلعب تعليم المرأة ودراستها الجامعية دوراً أكبر في عملية التغيير ثقافي اجتماعي بشكل ووتيرة اسرع.

بدأ نشاط الاطر والمنظمات والجمعيات النسوية بالضعف مع تراجع العمل النضالي الفلسطيني ودخوله مرحلة ما بعد أوسلو في السياسة ولمنظومة دولية، كما أن الكثير من أنشطة الجمعيات والاتحادات النسوية بدأت ترتبط جزئياً او كلياً ببرامج ممولة خارجية تتدخل في نشاطها وبرامجها مما اثر على تنامي الحركة النسوية وتاثيرها.

على الرغم مما نصت عليه القوانين الفلسطينية في المساواة بين الجنسين فيما يتعلق بالعمل والمراكز والترقيات إلا ان التطبيق الفعلي لهذه القوانين مازال املا بعيد المدى وبعيداً عن النصوص القانونية. ومع كل ذلك فقد استطاعت بعض النساء النشاطات وذات الكفاءة والمهارة والقدرات العالية على الوصول الى مناصب رفيعة لترأس مؤسسات ذات تأثير في المجتمع، نذكر على سبيل المثال وصول علا عوض الى منصب مدير المركز الفلسطيني للإحصاء. إن نجاح النساء ذات المناصب الرفيعة ونهوض بالمؤسسات التي ترأسها سيكون له اثراً كبيراً على فتح الطريق اما نساء اخريات للوصول الى مناصب مماثلة كما سيؤثر ايجابياً على تغيير الصورة النمطية للمرأة الفلسطينية في الثقافة العامة التقليدية.

من خلال الاستعراض النظري وبعض نتائج الاستبيان اتضح ان دور المرأة في صنع القرار مازال هامشياً وضعيفاً وهذا مؤشر على استمرار العقبات وقوة هذه العقبات خصوصاً في حالة التطبيق، وهذا يتطلب جهداً نسوياً مميزاً تتحد فيه رؤيا وإستراتيجية لتحقيق اهداف بعيدة المدى من خلال اهداف مرحلية، سوف تؤتي ثمارها على المدى المنظور، هذا يعطي صورة اجمالية للمعيقات وصول المرأة الى المراكز العليا في صنع القرار وهو التساؤل الرئيسي لهذه الدراسة وسيتم استعراض المعيقات المختلفة من خلال فصول الرسالة.

## فصول الدراسة

**المقدمة:** وتشمل خطة الدراسة وتقسيماتها.

**الفصل الأول:** الإطار النظري ويشتمل على مفاهيم الدراسة، ونبذه تاريخية عن دور المرأة في منظمة التحرير، ودورها في اتفاقية أوسلو، وفي السلطة الوطنية الفلسطينية.

**الفصل الثاني:** سيتناول الحديث حول طبيعة عمل المرأة في المؤسسات الحكومية، وعملية التوظيف فيها، حيث سيظهر كيفية التحاق المرأة في الأعمال الحكومية منذ تقديم الطلب حتى حصولها على الوظيفة وترقيتها، مع تبيان الإجازات التي تحصل عليها المرأة.

**الفصل الثالث:** دراسة مقارنة لدور المرأة في صنع القرار أثناء السلطة الوطنية، وحكومة سلام فياض، وحكومة حماس، وأي المراكز التي استطاعت أن تصل لها.

**الفصل الرابع:** الأسباب التي تمنع أو تحد من مشاركة المرأة في صنع القرار، ومن حصولها على الوظائف العليا في السلطات الثلاث التشريعية والتنفيذية والقضائية.

**الفصل الخامس:** تحليل الاستبانة.

**الفصل السادس:** اهم النتائج والتوصيات.

# الفصل الأول

## الإطار النظري

## الفصل الأول

### الإطار النظري

#### 1.1 توطئة

لقد واجهت المرأة الفلسطينية إلى جانب الرجل الفلسطيني معترك الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية وخاضت معه الصعاب وتحملت الآلام، فعاصرت المرأة الفلسطينية الأوضاع السياسية والاقتصادية المتقلبة في فلسطين، وشهدت الحروب والمعارك في الأراضي الفلسطينية، فعاشت الحقبات العثمانية والاستعمارية والاحتلال الصهيوني وعمليات التهجير والتشريد داخل ارض الوطن وفي الشتات، ولم تكن المشارك الأصبم في الحياة الأسرية، فقد ساهمت في جميع مجالات الحياة الفلسطينية من خلال مساعدة زوجها لزيادة دخل الأسرة أو عملت على دخول الحياة السياسية لتشارك بالمظاهرات وحماية الفدائين الفلسطينيين، رغم ارتباطها بشكل اساسي بالبيت والتزامها بالعادات والتقاليد الفلسطينية تنوعت أدوار المرأة الفلسطينية.

ولهذا ستتطرق الباحثة إلى أهم المحطات التي ساهمت وشاركت فيها المرأة الفلسطينية من قبل إنشاء منظمة التحرير الفلسطينية وما بعد إنشائها واشتراكها في العمل النضالي والسياسي، وهو عمل لم يكن شائعاً في أوساط النساء الفلسطينيات في ذلك الوقت فلم يكن متاحاً لدى جميع الفئات الفلسطينية، ولم يكن مسموحاً لمعظم النساء، واقتصر معظمه على من كن ذات صلة بالقرابة أو المعرفة القريبة في منظمة التحرير أي من شارك زوجها في المنظمة أو أحد أفراد أسرتها، حيث عرف عن دور المرأة التقليدي في البيت أو في مشاركتها في أعمال الزراعة، لذا سيتم التطرق إلى دور المرأة في منظمة التحرير الفلسطينية التي نتج عنها توقيع اتفاق اوسلو وإنشاء مؤسسات السلطة الوطنية الفلسطينية. ومن خلال هذا الفصل ستتطرق الباحثة بشكل مختصر لأهم هذه المحطات عبر تقسيمها الى أربعة مراحل زمنية:

1- دور المرأة الفلسطينية في المرحلة الواقعة قبل إنشاء (م.ت.ف.) 1964.



2- دور المرأة الفلسطينية في المرحلة الواقعة بين عامي 1964-1987.

3- دور المرأة في المرحلة الواقعة بين عامي 1987-1991.

4- دور المرأة في المرحلة الواقعة بين عامي 1991-1995 (اتفاق اوسلو).

وسيخصص الفصل الثالث من الدراسة لدراسة دور المرأة في ظل الحكومات الفلسطينية، ومواقع صنع القرار التي استطاعت بعض النساء الفلسطينيات الوصول لها.

## 2.1 مراحل تطور دور المرأة في صنع القرار في الحياة السياسية الفلسطينية

### 1.2.1 المرحلة الواقعة قبل نشأة (م.ت.ف) 1964

من أهم ما امتاز به المجتمع الفلسطيني في هذه المرحلة أنه مجتمع تقليدي، فلم يكن يتقبل عمل المرأة في السياسة أو خروجها عن دائرة المألوف والعادات والتقاليد، فمارست المرأة دورها الطبيعي في المنزل، وإدارة بيتها تحت جناح الرجل الفلسطيني سواء كان أبا أو أخا أو زوجاً، والعمل الذي عرف للمرأة خارج المنزل آنذاك هو الزراعة وانتشر في الأرياف حيث شكل غالب السكان عام 1922 في فلسطين نسبة 71%، وفي 1966م انخفضت إلى 66%<sup>1</sup>.

وعلى الرغم من محدودية مشاركة المرأة في الحياة العملية خارج المنزل، لم يمنعها ذلك من الوقوف في وجه الانتداب البريطاني من خلال مساهمتها بالمظاهرات والاحتجاجات خاصة بعد صدور وعد بلفور، فنشاط المرأة السياسي نتج من وجود الانتداب البريطاني وكان يقتصر على تشكيل لجان إسعاف ولجان لجمع التبرعات والاحتجاجات والاستتكار على وعد بلفور.<sup>2</sup>

تبلور الدور النسوي من خلال الجمعيات النسوية التي تشكلت غالبيتها في المناطق الحضرية. وقد شكلت نساء الطبقات الغنية والمشهورة النسبة الأعظم من هذه الجمعيات.

<sup>1</sup> نجاه عمر صادق أبو بكر، "دور المرأة الفلسطينية في الحياة السياسية"، جامعة عين شمس، القاهرة، 2007، ص157.

<sup>2</sup> نضال محمد الهندي، "نضال المرأة الفلسطينية 1903-1992"، دار الكرمل للنشر والتوزيع، الأردن، عمان، 1995، ص

فتشكات أول جمعية نسوية فلسطينية عام 1903م في مدينة عكا، و تأسست جمعية أخرى في يافا عام 1910م.

وكانت مهام هذه الجمعيات تتلخص بالنهوض بالمرأة وإشراكها في العمل خصوصاً العمل السياسي والنضالي الذي انتهجه المجتمع الفلسطيني في محاربة الانتداب البريطاني والعصابات اليهودية آنذاك.

أي أن إدراك المرأة لدورها في المجتمع وعلى أرض الواقع كان مبكراً. فكانت هذه الجمعيات تعمل امتداداً للواقع الفلسطيني آنذاك وهو محاربة الانتداب البريطاني ومساعدة الثوار بإمدادهم بالأسلحة ومساعدتهم طبيياً<sup>1</sup>، ومن أبرز النساء اللواتي علاصيتهم في ذلك الوقت زليخة الشهابي وميليا السكاكيني وزهية النشاشيبي وخديجة الحسيني وطرب عبد الهادي. وفي عام 1929 شاركت المرأة الفلسطينية بالمظاهرات في مدينة القدس، فقد شهد التاريخ على الدور النسوي الفلسطيني في هذه المظاهرة بالإقدام والشجاعة أكثر من الرجال الفلسطينيين<sup>2</sup>، وسقطت العديد من الشهداء اللواتي ساهمن في المظاهرات مثل جميلة الأشقر وعائشه أبو حسن وعزية محمد سلامة<sup>3</sup>. فقد شاركت فيها النساء الفلسطينيات من مختلف القطاعات النسوية (قروية، مدني، متعلمة، أمية، مسيحية، مسلمة)، وساهمن أيضاً بجمع التبرعات وتوزيعها على المجاهدين و الشهداء<sup>4</sup>.

وفي عام 1933م نجحت الحركة النضالية النسائية بنقل الحركة النسائية إلى نجاح كبير أثر قيام الحركات النسائية من خلال النساء المتظاهرات إلى تحقيق النجاح في نقطتين بالنسبة للحركة النسائية، وهي أولاً اندماج الحركة النسائية في الحركة الوطنية الثورية المسلحة، ثانياً

<sup>1</sup> نجاه عمر صادق أبو بكر، "دور المرأة الفلسطينية في الحياة السياسية"، مرجع سابق، ص 157-158.

<sup>2</sup> غازي الخليلي، "الحركة النسائية في فلسطين (1903-1990)"، مكتب الضياء للدراسات، ط أيار 1990، القدس، ص 40.

<sup>3</sup> نضال محمد الهندي، "نضال المرأة الفلسطينية 1903-1992"، مرجع سابق، ص 19.

<sup>4</sup> نبيل علقم، "تاريخ الحركة الوطنية ودور المرأة فيها"، مركز دراسات التراث والمجتمع الفلسطيني، جمعية انعاش الأسرة، ط1، تموز 2005، ص 84.

نقل القضية إلى المستويين العربي والدولي،<sup>1</sup> وبرزت أيضا مشاركة المرأة الفلسطينية الفعالة في عام 1936، من خلال مشاركتها بشراء السلاح للثوار، فكانت تتبرع بذهبها لأخيها أو لزوجها حتى يشتري السلاح ويشارك في الثورة.<sup>2</sup> فقد لعبت دوراً إلى جانب الرجل الفلسطيني ضد الاستعمار البريطاني ليس فقد بشراء الأسلحة بل من خلال المشاركة بالإضرابات والمقاومة، حيث أعلن إضراب عام لمدة 6 شهور في عام 1936م. واستشهدت العديد من المناضلات أمثال فاطمة غزال، التي استشهدت في 1936\6\26 في معركة وادي عزون بين جنود الاحتلال والثوار.<sup>3</sup>

وقد تأسست العديد من الجمعيات في مناطق مختلفة في فلسطين في عام 1942 تأسست جمعية التضامن النسائي في عدة مدن فلسطينية، وتم تشكيل لجنة نسائية في جنين أثناء إضراب الستة أشهر ودعيت باسم (لجنة فتيات جنين)، وفي قطاع غزة استطاعت عصام حمدي الحسيني تشكيل أول جمعية نسائية، وتم إنشاء جمعية الاتحاد النسائي كفرع لجمعية الاتحاد النسائي العربي في مدينة القدس. وفي عام 1947 خرجت المرأة الفلسطينية تقاوم وتناضل إلى جانب الرجل من خلال بناء الاستحكامات وتشكيل الفرق الطبية والجمعيات ومراكز الإسعافات كما حدث في القدس ونابلس وجنين ورام الله وبيت لحم والخليل ويافا وعكا واللد.<sup>4</sup>

ونستطيع القول إن أبرز ما تميزت به المرأة بدورها في المجتمع الفلسطيني هو الدور الاجتماعي المتمثل بمساعدة أسر الشهداء والمناضلين من خلال الجمعيات النسائية، فلم تنل النساء الثقافة والتعليم في ذلك الوقت لسمة الطابع التقليدي على المجتمع الفلسطيني في ذلك الوقت، دورها السياسي من خلال المشاركة بالمظاهرات والإضرابات والاعتصامات والاحتجاجات فقط من دون التحاقها بالتنظيمات والأحزاب السياسية التي كانت قائمة في

<sup>1</sup> نضال محمد الهندي، "نضال المرأة الفلسطينية 1903-1992"، مرجع سابق، ص 23.

<sup>2</sup> نبيل علقم، "تاريخ الحركة الوطنية ودور المرأة فيها"، مرجع سابق، ص 84.

<sup>3</sup> المرجع السابق، ص 89.

<sup>4</sup> فيحاء عبد الهادي، "أدوار المرأة الفلسطينية في الأربعينيات"، مركز المرأة الفلسطينية للأبحاث والتوثيق، البيرة، فلسطين، 2007، ص 23.

فلسطين، فكانت تدعم التنظيمات والمقاومة من خلال تقديم الطعام و المساعدات الطبية وإطلاعهم على أخبار وحركات الجنود، وجمع التبرعات لشراء الأسلحة للمقاومين.<sup>1</sup>

وبعد وقوع نكبة عام 1948م أثرت الأوضاع السياسية والاقتصادية والاجتماعية على الشعب الفلسطيني، فما حل بالأسر الفلسطينية من تشريد وتهجير مس المجتمع الفلسطيني وعمل على خلخلة بنى المجتمع، فخسرت الكثير من الأسر الفلسطينية أراضيهم ومنازلهم وكل ممتلكاتهم إضافة إلى تشتيتهم في العالم، هذه الأوضاع أثرت على المرأة الفلسطينية فهي تشكل نصف المجتمع وهي عماد المجتمع الفلسطيني، فواجهت المرأة إلى جانب الرجل الفلسطيني الأوضاع المزرية من فقر وتشريد مما اضطرها إلى خوض معترك الحياة من طريق أوسع، فلم تعد تناضل لطرد الاستعمار فقط بل من أجل استرجاع الأرض ومن أجل تأمين القوت اليومي لأسرتها ولتوفير مأوى لها ولأسرتها، ونتيجة للتهجير تكون خط معيشي جديد وطارئ شكل أحد أركان البنيان للمجتمع الفلسطيني الذي كانت المرأة الفلسطينية جزءاً منها وهو المخيم.

وبناءً على هذه التغيرات فإن الحركات النسائية التي كانت ذات فاعلية في ذلك الوقت اقتصرت أعضاؤها على الأسر البرجوازية وأصحاب النفوذ الاجتماعي والاقتصادي والديني، فأولئك هن من كن قادرات على العطاء والعمل في المؤسسات والاتحادات النسائية، وجمعت المرأة الفلسطينية من خلال هذه المؤسسات والاتحادات بين العمل الخيري والنضال السياسي، فكانت تعمل على تنمية المرأة الفلسطينية على أكثر من صعيد، إضافة لدورها النضالي الفعال في تلك الفترة.<sup>2</sup>

في ذلك الوقت أدت الأوضاع الاقتصادية السيئة إلى لجوء المرأة للبحث عن مصدر رزق لها والعمل بأعمال لم تقم بها سابقاً، فظهرت الجمعيات والمؤسسات لتدعم عمل المرأة وتوفير الأعمال المناسبة لها وعقد دورات وتدريبها مهنياً (مشاغل خياطة، التطريز، النسيج،

<sup>1</sup> عزت دراغمة، "الحركة النسائية في فلسطين"، مكتب ضياء للدراسات، القدس، 1991، ص42.

<sup>2</sup> ربيحة علا علان: "من القرية الى المخيم، دور المرأة الريفية اللاجئة في الحفاظ على العائلة"، مركز دراسات التراث والمجتمع الفلسطيني، جمعية إنعاش الأسرة، البيرة، فلسطين، 2007، ص166.

الأعمال اليدوية)، وفتحت رياض الأطفال ومشاريع إنتاجية أخرى، بالتالي زادت ظهور الجمعيات النسائية نتيجة للظروف الاقتصادية والأوضاع السياسية الصعبة من أجل خدمة المجتمع ورفع فعالية وإنتاجية المرأة في المجتمع الفلسطيني.<sup>1</sup>

أما دورها فيما يتعلق بالحركة الوطنية الفلسطينية، فقد شنت قيادتها وعناصرها نتيجة للنكبة 1948، ولم يعد لها دور فعال، وقد أثر ذلك على دور المرأة النضالي، إلى أن أخذت بعض الشخصيات الفلسطينية بتشكيل منظمة التحرير الفلسطينية عام 1965، والتي شكلت نواتها الرئيسية حركة التحرير الوطني الفلسطيني (فتح).<sup>2</sup>

كان للمرأة دور مهم في منظمة التحرير منذ إنشائها في 1964، فقد زار أحمد الشقيري بصفته أول رئيس لمنظمة التحرير الفلسطينية الفلسطينيات اللواتي التحقن بالعمل السياسي في إطار منظمة التحرير، وعقدت تحت لواء منظمة التحرير الفلسطينية مؤتمر العام للمرأة في القدس 15 تموز 1965 وتم إنشاء الاتحاد العام للمرأة الفلسطينية.<sup>3</sup>

ففي عام 1964 تم الإعلان عن إنشاء الاتحاد العام للمرأة الفلسطينية، ومن مؤسساتها الحاجة عندليب العمدة وزليخة الشابي وعصام عبد الهادي وسميحة خليل وسارة حنون وليديا الأعرج ويسرا شاور وابتهاج نزال وحلوة جقمان، فانعقد المؤتمر الأول للاتحاد العام للمرأة الفلسطينية في مدينة القدس بتاريخ 17/7/1965، وبسبب الأوضاع الصعبة فإن الأردن لم تكن تسمح بتنشيط أقدام المنظمة في الضفة الغربية فأغلقت بعد عام من افتتاحها. وما ميز هذه المرحلة هو دخول المرأة وانتسابها بالأحزاب والحركات الوطنية الأمر الذي لم تعهده المرأة الفلسطينية في المرات السابقة، وكن معظم المنتسبات أو الأعضاء ممن لهن صلة بالقرابة بأحد أعضاء منظمة التحرير الفلسطينية، واقتصر عملهم على المظاهرات والمنشورات والاحتجاجات والمسيرة الشعبية وتوزيع المنشورات وإقامة ندوات وتنظيم الإضرابات.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> ربيحة علا علان: "من القرية إلى المخيم، دور المرأة الريفية اللاجئة في الحفاظ على العائلة"، مرجع سابق، ص 167.

<sup>2</sup> نجاه عمر صادق أبو بكر، "دور المرأة الفلسطينية في الحياة السياسية"، مرجع سابق، ص 166.

<sup>3</sup> عزت دراغمه، "الحركة النسائية في فلسطين"، مرجع سابق، ص 28-30.

<sup>4</sup> نجاه عمر صادق أبو بكر، "دور المرأة الفلسطينية في الحياة السياسية"، مرجع سابق، ص 168.

## 2.2.1 المرحلة الواقعة بين عامي 1964-1987

أثر تشكيل منظمة التحرير الفلسطينية وانطلاقها ما بين عام (1963-1965)م على كافة بنى المجتمع الفلسطيني وخاصة القطاع الشعبي، فقد كانت الأمل الذي تطلع له الشعب الفلسطيني خاصة بغياب قيادة وطنية وتقاعس الدول العربية عن مواجهة الخطر الصهيوني. فعملت منظمة التحرير على تنظيم الشعب الفلسطيني وجمع طاقاته وذلك في ظل التخاذل والغياب العربي والتضليل الدولي للقضية الفلسطينية، فبرزت مشاركة المرأة الفلسطينية بفاعلية في منظمة التحرير منذ انعقادها.<sup>1</sup>

لم يكن هنالك أي نشاط عسكري للمرأة حتى عام 1964م<sup>2</sup>، ومع إنشاء منظمة التحرير الوطنية الفلسطينية دخلت المرأة الفلسطينية لفصائل المقاومة التابعة للمنظمة، وتدربت على استخدام السلاح والمتفجرات وشاركت في التنظيمات الفلسطينية كحركة التحرير الفلسطينية (فتح)، والجبهة العربية لتحرير فلسطين<sup>3</sup>.

وقف الشعب الفلسطيني في وجه الاحتلال الإسرائيلي فلم يرض عن احتلال الأراضي الفلسطينية عام 1967م، فاستخدم الشعب الفلسطيني أساليب عدة للمقاومة منها الإضرابات والامتناع عن دفع الضرائب، وإغلاق المدارس ومقاطعة البضائع الإسرائيلية وكان للمرأة الفلسطينية دور بارز من خلال الحركة النسوية فساهمت في المقاومة الى جانب الرجل والتزمت بقرارات الحركة الوطنية<sup>4</sup>.

وأبرز ما ميز هذه المرحلة ليس فقط النضال العسكري بل تزايدت أعداد الجمعيات النسائية الفلسطينية بشكل ملحوظ وزيادة عملها في مجال الخدمات، خاصة في ظل ظروف الاحتلال الإسرائيلي وما نتج عنه من آثار أثرت على القطاعات الاجتماعية والسياسية

<sup>1</sup> عزت دراغمة، "الحركة النسائية في فلسطين"، مرجع سابق، ص 59.

<sup>2</sup> نبيل علقم، "تاريخ الحركة الوطنية الفلسطينية"، مرجع سابق، ص 106-125.

<sup>3</sup> فيحاء عبد الهادي، "أدوار المرأة الفلسطينية في الخمسينات حتى أواسط الستينات"، مرجع سابق، ص 155-165.

<sup>4</sup> خديجة أبو علي، "مقدمات حول واقع المرأة الفلسطينية وتجربتها للثورة الفلسطينية"، الاتحاد العام للمرأة الفلسطينية، 1975، ص 73.

والاقتصادية، فقدمت الخدمات في عدة مجالات كإقامة رياض الأطفال ودور الحضانة وتأهيل العشرات من السيدات الفلسطينيات مهنيا لتأهيلهن لسوق العمل (مثل الخياطة والتطريز والطباعة....الخ) إضافة لتقديم المساعدات النقدية والمنح التعليمية للعديد من الأسر المحتاجة والطلبة المتفوقين.<sup>1</sup>

أخذ سوق العمل الإسرائيلي في استقطاب الأيدي العاملة الفلسطينية من الرجال والنساء مع بداية وجود الاحتلال الإسرائيلي، فقد تشكلت أغلبية القوى العاملة لسوق الاسرائيلي من سكان المخيمات لأنها الطبقة الأكثر حاجة نتيجة تهجيرهم من أراضيهم وفقدانهم لأراضيهم وأموالهم ومساكنهم ولصعوبة الأوضاع الاقتصادية التي كانت تعاني منها هذه الطبقة بالذات، فكانوا لا يملكون إلا قوة جسدهم وقدراتهم العقلية لاستغلالها في العمل وكسب الرزق، لذا تركزت الأيدي العاملة النسائية على فئة نساء المخيمات الفلسطينيات، للعمل في المصانع والمنشآت الإسرائيلية. فدفع ذلك المرأة الفلسطينية في القرية والمخيم للعمل في الزراعة والصناعات المحلية الوطنية، وبدأت تمارس مهنتها بصورة جيدة، وساهمت مساهمة فعالة في رفع معاناة أسرتها خاصة من الناحية الاقتصادية والتعليمية.<sup>2</sup>

إذ بغياب معيل الأسرة بسبب الاستشهاد أو الأسر أو الإصابة حُمّلت المرأة الفلسطينية أعباءً على كاهلها، فإلى جانب وقوفها أمام الاحتلال الاسرائيلي صارت هي المعيل للأسرة بدلاً من زوجها أو أولادها أو أخيها. فصارت تتحمل عبئاً ثقيلاً إضافياً كزيارة المعتقل، أو العمل لإعالة الأسرة أو تربية الأبناء في غياب الأب.<sup>3</sup>

اتسع مجال التنسيق في السبعينات بين الجمعيات والمؤسسات النسائية، التي انتهجت سبيل المساعدات الخيرية والإنسانية، إلى جانب نضال المرأة الفلسطينية السياسي، وفي مطلع عام 1978م، شكلت مجموعة من الشباب الفلسطينيات حركة نسائية قوية تهدف إلى التحرر

<sup>1</sup> عزت دراغمه، "الحركة النسائية في فلسطين"، مرجع سابق، ص 59-61.

<sup>2</sup> المرجع السابق، ص 61.

<sup>3</sup> نبيل علقم، "تاريخ الحركة الوطنية الفلسطينية"، مرجع سابق، ص 176.

السياسي والاجتماعي، وقد شككت هؤلاء النساء فيما أطلق عليه الأطر أو اتحادات اللجان النسوية، حيث بلغ عددها (4) أطر فزادت بعد ذلك لتصبح (5) أطر نسائية تتتهج بفكرها واستراتيجياتها فكر واستراتيجية منظمة التحرير الوطنية الفلسطينية.<sup>1</sup>

فمشاركة المرأة الفلسطينية في التنظيمات السياسية والحزبية والعسكرية كانت عن طريق منظمة التحرير الفلسطينية، فعملت تحت لوائها وكانت تابعة لمنظمة التحرير الوطنية الفلسطينية، فساهمت في العمليات العسكرية وكانت إلى جانب الرجل في الاعتقالات السياسية، فاعتقلت أسوة بالرجل الفلسطيني، وعانت كالرجل الفلسطيني من الإبعاد والتهجير وفرض الإقامة الجبرية، إضافة إلى وجود نساء شاركت في العمليات الفدائية العسكرية.<sup>2</sup>

وشاركت المرأة الفلسطينية في المجلس الوطني الأول الفلسطيني التابع لمنظمة التحرير الوطنية الفلسطينية الذي انعقد في القدس بتاريخ 1964\5\28، فشاركت (21) امرأة ممثلات عن الهيئة النسائية الفلسطينية في الضفة والقطاع والأقطار العربية مقابل مشاركة 422 عضواً من الرجال، وفي الدورة الرابعة شاركت امرأة واحدة مقابل مشاركة (99) عضواً من الرجال، فمشاركة المرأة في تلك الفترة كانت ضعيفة مقارنة بمشاركة الرجل فعدد النساء الفلسطينيات المشاركات أقل من عدد الرجال المشاركين، على الرغم من أن إحدى القرارات التي تم اتخاذها في الدورة الأولى من المجلس الوطني تنص على: "إشراك المرأة الفلسطينية العربية في جميع مجالات العمل التنظيمي والنضالي، ومساواتها بالرجل في جميع الحقوق والواجبات من أجل تحرير الوطن..". بالرغم من ذلك إلا أنها لم تستطع الدخول إلى عضوية المجلس التنفيذي في منظمة التحرير الوطنية الفلسطينية.<sup>3</sup>

ونلاحظ من خلال المرحلة السابقة تطور دور المرأة في المجتمع الفلسطيني في ظل الاحتلال الإسرائيلي، فهي دليل على تطور وعي المرأة الفلسطينية فكرياً وثقافياً وسياسياً،

<sup>1</sup> عزت دراغمه، "الحركة النسائية في فلسطين"، مرجع سابق، ص 62-63.

<sup>2</sup> المرجع السابق، ص 63.

<sup>3</sup> المرجع السابق، ص 63.



وإضافة إلى مساهمتها النضالية ضد الاحتلال التي برزت مع ظهور منظمة التحرير الفلسطينية والتحاقها فيها، فقد عبرت عن ذلك من خلال الأطر النسائية التابعة لمنظمة التحرير الوطنية الفلسطينية، إلا أنها لم تصل إلى مواقع تصنع قرار أسوة بالرجل، فمثلا لم تصل إلى عضوية المجلس التنفيذي لمنظمة التحرير الوطنية الفلسطينية، ولم تكن نسبة النساء المنتميات للمنظمة كبيرة كما الرجل.

### 3.2.1 المرحلة الواقعة بين عامي 1987-1991

في عام 1987 اندلعت الانتفاضة الفلسطينية الأولى، وكان للمرأة دور فعال ساهمت فيه بجميع جوانب الحياة الفلسطينية في تلك الفترة<sup>1</sup>. لم تنحصر مشاركة المرأة الفلسطينية بفئة معينة، إذ تضمنت مختلف الفئات من طفلة لشابة وعجوز، كما اشتركت الأمية والمتعلمة، وشاركت المرأة في القرية والمدينة والمخيم<sup>2</sup>.

فشاركت بمجريات وأحداث الانتفاضة من قذف الحجارة وجدل المقاليع وحماية الشبان ومراقبة الشوارع والأزقة وتوزيع المنشورات وفي المظاهرات والوقوف أمام الاحتلال الإسرائيلي للدفاع عن الأطفال والفتيان لتخليصهم من أيدي جنود الاحتلال... الخ، والكثير من الأعمال التي تطوعت المرأة الفلسطينية بعملها والقيام بها لمساعدة استمرارية الانتفاضة إلى جانب الرجل، فكان لها دور داعم للرجل<sup>3</sup>.

فاختلف دورها عن المراحل السابقة فقد كانت لا تخاف على ابنها وتحميه من خلال تشكيل عائق أمامه من تأدية واجبه، بل كان دورها في الانتفاضة هو تحريض أبنائها ومباركتهم في نضالهم ضد الاحتلال الإسرائيلي، حتى أنها أصبحت تستقبل وفاة ابنها فداء للوطن بالزغاريد

<sup>1</sup> غـازي الصـورانـي، "دور المرأة الفلسطينية، تارسخه الحديث والمعاصر".  
<http://www.pncecs.org/ar/mn/st/role%20palestinian%20women.doc>

<sup>2</sup> مفيد جلغوم، "الحركة النسائية الفلسطينية في الضفة الغربية"، رسالة ماجستير غير منشورة جامعة النجاح الوطنية، 2005.

<sup>3</sup> ميسون الوحيدي عطاونة، "المرأة الفلسطينية والاحتلال الإسرائيلي"، عمان دار الجليل للنشر، 1987، ص 39.

والفرحة لأن ابنها شهيد الوطن على اعتبار أنها تجاوزت مرحلة الحزن والخوف على ابنها، وهي تتمنى له أن يكون مع الشهداء الأبرار في الجنة.<sup>1</sup>

وزادت كذلك أعداد النساء الملتحقات والمشاركات في الأطر النسوية والمنظمات السياسية فقد بلغ عدد النساء (100000) مئة ألف سيدة وفتاه بناءً على معطيات المجلس النسوي الفلسطيني، على الرغم من أنها نسبة قليلة إذا ما قورنت بعدد السكان الضفة والقطاع، إلا أنها مؤشر على تزايد مشاركتها ونزايده الواعي الفكري لدى المرأة الفلسطينية رغم الظروف التي تمر بها.

واستكمالاً لدور الجمعيات والاتحادات النسائية في المراحل السابقة فإن المرأة الفلسطينية استطاعت أن تصل دولياً من خلال عضويتها في اللجنة الدولية للسلام متمثلة من خلال رئاسة اللجنة من قبل حنان عواد.<sup>2</sup>

كما تحددت المرأة الفلسطينية بعض العادات والتقاليد التي كانت تحد من فكرها فقد تجاوزت العادات والتقاليد السلبية التي ألحقت الضرر بالفكر الثقافي والاجتماعي النسوي، لتصبح القيم والأخلاق هي معيار السلوك الاجتماعي. فقد كان الاحتلال ينظر للمجتمع الفلسطيني كمجتمع المتخلف. واستطاعت المرأة أن تثبت نفسها من خلال تطوير اللجان الشعبية، والعمل النسوي، ومع دعم القيادة الوطنية المحلية والقيادة العليا، مما أسهم وزاد من مساهمتها في مختلف المجالات والاصعده. فقد امتازت هذه المرحلة بإدخال مفاهيم خلاقية وثورية ووطنية وإيجابية للمجتمع الفلسطيني وبالأخص المرأة الفلسطينية، وأنها هي التي أعطت المرأة الفلسطينية المكانة التي وصلت لها.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> عزت دراغمه، "الحركة النسائية في فلسطين"، مرجع سابق، ص 66-67.

<sup>2</sup> المرجع السابق، ص 66-68.

<sup>3</sup> المرجع السابق، ص 68.

ففي عام 1992م استلمت المرأة الفلسطينية القيادة السياسية نظراً للظروف الصعبة التي مرت بها، فبالرغم من سرية العمل وخطورته، قد وصلت الى القيادة إما لاعتقال القيادة الذكورية كما في حركة فتح، أو لضرورة إيجاد قيادة في الداخل (الجبهة الديمقراطية)<sup>1</sup>.

#### 4.2.1 دور المرأة في المرحلة الواقعة بين عامي 1991-1995

ومع بداية المفاوضات الفلسطينية - الاسرائيلية تشكلت الطواقم الفنية لمؤتمر مدريد للسلام، فتم تشكيل طاقم شؤون المرأة بناءً على طلب النساء الفلسطينيات في المنظمة التحرير، وذلك لتشارك في وضع الخطط في المجالات المختلفة من التعليم، والصحة، والعمل، والاقتصاد، والزراعة... الخ. حيث شاركت (6) نساء من بين (300) مشارك في الطواقم الفنية، ونتيجة للجهود المبذولة فقد زاد عدد النساء المشاركات الى (66) امرأة وبلغ العدد الاجمالي في هذه الطواقم الفنية (366) شخص دون احتساب عدد النساء المشاركات في طاقم شؤون المرأة<sup>2</sup>.

كان للمرأة الفلسطينية دور في اتفاق اوسلو تبعاً للفصيل الفلسطيني الذي تنتمي له، فكان هنالك المؤيد والمعارض، فأيدت السيدة زهيرة كمال اوسلو وكانت عضواً في أحد لجانها، وهي مناضلة فلسطينية وقيادية في الجبهة الديمقراطية سابقاً<sup>3</sup>.

وقد رفضت كل من الجبهة الشعبية لتحرير فلسطين وحركة حماس والجهاد الإسلامي اتفاقية اوسلو<sup>4</sup>، وانطبق ذلك على النساء المنتميات لهذه الحركات على اعتبار أن القيادة

---

<sup>1</sup> رلى دحو، "النساء في قيادة المقاومة الفلسطينية (1967-1992)"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بيرزيت 2004، ص71-75.

<sup>2</sup> زهيرة كمال، بحث "المرأة العربية في صنع القرار"، إدارة وتطوير مشاركة المرأة بالتعاون مع مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث، 1997، ص8-9.

<sup>3</sup> نبيل علقم، "تاريخ الحركة الوطنية الفلسطينية"، مرجع سابق، ص381.

<sup>4</sup> سحر القيسي، "المرأة الفلسطينية بين المقاومة المسلحة والعمل السياسي خلال انتفاضة الأقصى 2000-2006"، رسالة ماجستير غير منشورة، اتصال هاتفي مع رجاء الحلبي، مسؤولة الحركة النسائية في حركة حماس، 2011\10\23.

الفلسطينية لم تستغل بشكل أمثل إنجازات الانتفاضة الفلسطينية الأولى للحصول على حقوق للشعب الفلسطيني.<sup>1</sup>

على الرغم من موافقة منظمة التحرير الفلسطينية على اتفاق أوسلو إلا أن الاتحاد العام للمرأة الفلسطينية قد تحفظ عليها ورأى فيها تراجعاً وانتكاسة للقضية الفلسطينية، وهو ما جعل القيادة الفلسطينية تجمد عضوية الاتحاد في المجلس الوطني وتوقف المساعدات المقدمة إليه.<sup>2</sup>

فتشكل طاقم شؤون المرأة عام 1992م رداً على رفض اتفاق أوسلو من قبل اتحاد المرأة، تضمن بعض من ممثلات الأطر النسائية المؤيدة لعملية السلام، وقلّة من المستقلات، مما أدى إلى تشتيت العمل النسائي وتجزئته.<sup>3</sup>

وعلى ضوء ما سبق يتضح لنا وجود دور ضعيف للمرأة الفلسطينية في (م.ت.ف) حتى في عملية السلام، فهي لم تشارك بعملية المفاوضات ولم يكن لها دور حقيقي في عملية صنع القرار، واكتفت فقط بمشاركتها في الطواقم الفنية.

### 3.1 مصطلحات الدراسة

عرف ديوان الموظفين المصطلحات التالية في قانون الخدمة المدنية كمايلي:

**الدائرة الحكومية:** أية وزارة أو إدارة أو مؤسسة عامة أو سلطة أو أية جهة أخرى تكون موازنتها ضمن الموازنة العامة للسلطة الوطنية الفلسطينية أو ملحقة بها.

**الوزير:** كل وزير أدى اليمين الدستورية ومنح الثقة من مجلس التشريعي الفلسطيني. ولغايات هذا القانون تشمل كلمة الوزير: الوزير فيما يختص بوزارته والدوائر المرتبطة به.

**الديوان:** رئيس ديوان الموظفين العام.

<sup>1</sup> مقابلة مع ليلى خالد موقع الوحدة: <http://wehdeh.akbarmontada.com/t1590-topic>.

<sup>2</sup> نبيل علقم، "تاريخ الحركة الوطنية الفلسطينية"، مرجع سابق، ص380.

<sup>3</sup> كتاب ايلين، "الحركة النسوية الفلسطينية: اشكاليات وقضايا جدلية"، دورية دراسات المرأة معهد المرأة جامعة بيرزيت المجلد 2، 2004، ص27.

**الخدمة المدنية:** العمل في أي من دوائر الحكومية وفقاً لأحكام هذا القانون.

**الموظف:** ويقصد به الموظف أو الموظفة وهو الشخص المعين بقرار من جهة مختصة لشغل وظيفة مدرجة في نظام تشكيلات الوظائف المدنية على موازنة إحدى الدوائر الحكومية أياً كانت طبيعة تلك الوظيفة أو مسماتها.

**الوظيفة:** مجموعة المهام التي توكلها جهة مختصة إلى الموظف للقيام بها بمقتضى هذا القانون أو أي تشريع آخر أو تعليمات أو قرارات إدارية وما يتعلق بها من صلاحيات وما يترتب على تلك المهام من مسؤوليات.

**الشهادة الجامعية الأولى:** الإجازة أو الليسانس أو البكالوريوس.

**الترقية:** منح الموظف درجة أعلى من درجته.

**الراتب:** الراتب الأساسي الشهري الذي يستحقه الموظف ويتقاضاه مقابل قيامه بمهام الوظيفة التي يشغلها، ولا يشمل العلاوات أو البدلات من أي نوع كانت.

**الدورة:** إيفاد الموظف للتدريب بغرض إكسابه معرفة علمية أو مهارة عملية أو كليهما معاً وذلك لمدة لا تزيد عن ثمانية أشهر سواء كانت داخل فلسطين أو خارجها.

**المهمة الرسمية:** إيفاد الموظف لحضور مؤتمر أو حلقة دراسية أو لقاء عملي أو للقيام بزيارة أو جولة استطلاعية أو لما هو مماثل لأي من هذه الأمور على أن يكون الإيفاد لمدة لا تزيد على شهر واحد سواء كانت داخل فلسطين أو خارجها.<sup>1</sup>

**القانون الأساسي:** هو الوثيقة الدستورية التي تنظم حقوق الأفراد وحياتهم والسلطات المختلفة للسلطة الوطنية الفلسطينية. نشر هذا الدستور في الوقائع الفلسطينية (الجريدة الرسمية) في العدد الخاص الصادر بتاريخ 2003\3\19.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> قانون الخدمة المدنية، من الموقع الرسمي لـديوان الموظفين العام، عن الرابط التالي:  
<http://www.gpc.pna.ps/diwan/arabic/systemsAndLows/siveralServeicesLow.jsp>

<sup>2</sup> سامر فارس وآخرون، "دور المرأة في مستويات الإدارة العليا في مؤسسات السلطة الوطنية الفلسطينية"، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني – ماس، القدس ورام الله، 2005.

أصبح القانون الأساسي الفلسطيني سارياً بتاريخ (2002/7/7) وهو بمثابة الدستور الفلسطيني للمرحلة الانتقالية، وكما هو معروف؛ فإن الدستور كقانون أعلى في الدولة يقوم على تنظيم علاقة السلطات العامة مع بعضها البعض وصلاحياتها، ومنه تستمد الحقوق الأساسية والحريات العامة للأفراد، وبموجبه تتحدد طبيعة النظام الأساسي<sup>1</sup>.

**قانون الخدمة المدنية:** وهو قانون العمل المطبق في المؤسسات الحكومية الفلسطينية، ومن خلاله يتم تحديد الإطار الذي سيعمل من خلاله الموظف وتنظم العمل في الوزارات وتعطي الموظفين حقوقهم من إجازات ورواتب وعلاوات وغيرها من أمور تتعلق بالموظف الحكومي، ويعنى أيضاً بتحديد الفئات الوظيفية، وكيفية التوظيف في هذه المؤسسات الحكومية، تشمل أحكام هذا القانون الموظفين العاملين في الدوائر الحكومية، ويتقاضون رواتبهم من خزينة الدولة (السلطة الفلسطينية) حسب نظام تشكيلات الوظائف. صدر في عام 1998م وتم تعديله وأصبح ساري المفعول في 2005\7\1، ولتطبيق هذه القوانين فإنها تتبع بلوائح لتفسير وتوضيح القوانين، وتحديد ما يتطلبه القانون<sup>2</sup>.

**صنع القرار:** وهي دراسة في سيكولوجيا الإدارة، بالانجليزية (Decision Making)، وهي مراحل ومواقف تتطلب من صانع القرار المرور بها للوصول لمرحلة اتخاذ القرار، فمرحلة اتخاذ القرار هي جزء من عملية صنع القرار، وهي أحد مراحل صنع القرار. وتتم عملية صنع القرار بعدة مراحل على الرغم من اجتماع المفكرين والباحثين بأن هنالك مراحل لصنع القرار إلا أنهم اختلفوا بعددها، ونحصرها كالتالي: وجود مشكلة ما، تحديد الهدف المراد تحقيقه لحل المشكلة، جمع معلومات كافية حول المشكلة، البدائل والخيارات المتاحة، اتخاذ القرار المناسب، الحل. والشخص المخول لصناعة القرار هو شخص موجود في منصب أو مكان إداري يصدر من خلاله القرارات، بالتالي قد يكون رئيس دولة، أو وزير أو مدير أو حتى في أبسط الأمور رب أسرة.

<sup>1</sup> أمجد فضل زيدات، «المرأة والقانون حقوق المرأة الفلسطينية، مساعد قانوني في وزارة شؤون المرأة»، مركز المعلومات الوطني (وفا)، عن الرابط: <http://www.wafainfo.ps/atemplate.aspx?id=3190>

<sup>2</sup> مقابلة مع جمال أبو شنب، مدير عام في قسم الحاسوب في ديوان الموظفين العام، رام الله، 25\الثلاثاء\5\2011.

ومن وجهة نظر "لانجبرج" (La Angberg) (سلسلة الاستجابات الفردية أو الجماعية التي تنتهي باختيار البديل الأنسب في مواجهة موقف معين) إن مفهوم صنع القرار لا يعني اتخاذ القرار فحسب وإنما هو عملية معقدة للغاية تتداخل فيها عوامل متعددة: نفسية، سياسية، اقتصادية واجتماعية وتتضمن عناصر عديدة.

ويرى "طومسون" (Thomson) و"تودين" (Todin) أنه (وإن كان الاختيار بين البدائل يبدو نهاية المطاف في صنع القرارات، إلا أن مفهوم القرار ليس قاصراً على الاختيار النهائي بل أنه يشير كذلك إلى تلك الأنشطة التي تؤدي إلى ذلك الاختيار).<sup>1</sup>

كما عرفت كل من "ماجدة المصري" و"ناصر الدين الشاعر" المرأة في صنع القرار: أي امرأة تستطيع أن تكون في موقع صنع قرار، إذا ما توافرت لها الظروف لذلك، فالمرأة في أسرتها تصنع القرار، وفي عملها تصنع القرار، وفي انتمائها الحزبي والسياسي تصنع قرار، فليس المهم أن تكون في منصب إداري أو سياسي، فهي دائماً ما وقفت إلى جانب الرجل وساعدت في اتخاذ قرارات مصيرية وحاسمة، واضطرت في كثير من الأحيان إلى تسلم زمام الأمور لغياب الرجل إما بسبب الاستشهاد أو الاعتقال أو مطارد، مما أعطها الحرية لتصنع القرار في أسرتها وفي عملها.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> من ويكيبيديا، الموسوعة الحرة، عمن الرابط:  
[http://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%A7%D8%AA%D8%AE%D8%A7%D8%B0\\_%D8%A7%D8%9%84%D9%82%D8%B1%D8%A7%D8%B1](http://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%A7%D8%AA%D8%AE%D8%A7%D8%B0_%D8%A7%D8%9%84%D9%82%D8%B1%D8%A7%D8%B1)

<sup>2</sup> مقابلة مع ماجدة المصري، وزيرة وزارة الشؤون الاجتماعية، 2012\4\11.

مقابلة مع ناصر الدين الشاعر، وزير سابق لوزارة التربية والتعليم العالي، 2011\10\9.

## الفصل الثاني

# الإطار الدستوري والقانوني للوظيفة العامة



## الفصل الثاني

### الإطار الدستوري والقانوني للوظيفة العامة

#### 1.2 المرأة في وثيقة الاستقلال الفلسطينية

شكلت وثيقة الاستقلال الفلسطينية التي أصدرها المجلس الوطني الفلسطيني في دورته التاسعة عشرة في الجزائر في 15 تشرين الثاني عام 1988م أساساً دستورياً، وبنيةً تشريعية لحقوق المرأة الفلسطينية، فقد نصت هذه الاتفاقية على "أن دولة فلسطين للفلسطينيين، أينما كانوا، فيها يطورون هويتهم الوطنية والثقافية، ويتمتعون بالمساواة في الحقوق، وتضان فيها معتقداتهم الدينية والسياسية، وكرامتهم الإنسانية في ظل نظام ديمقراطي برلماني يقوم على أساس حرية الرأي والرأي الآخر، وحرية تكوين الأحزاب ورعاية الأغلبية لحقوق الأقلية...". كما تنص هذه الوثيقة على العدل الاجتماعي والمساواة، وعدم التمييز في الحقوق العامة على أساس العرق أو اللون أو الدين أو بين المرأة والرجل، في ظل دستور يؤمن بسيادة القانون والقضاء المستقل.<sup>1</sup>

لقد نصت وثيقة الاستقلال الفلسطينية على ضمان حقوق المرأة الفلسطينية على قدم المساواة مع الرجل الفلسطيني، في ظل نظام ديمقراطي برلماني تعددي، كما أكدت أن الناس متساويين دون تمييز، وبهذا المعنى فإن وثيقة الاستقلال رسمت اتجاهها قانونياً يقوم على أساس إنصاف المرأة الفلسطينية، انطلاقاً من حقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية ذات الصلة.

#### 2.2 المرأة في القانون الأساسي الفلسطيني

عند قيام السلطة الوطنية الفلسطينية، صدر قرار رقم (1) عام 1994، والذي يستدعي العمل بجميع القوانين والأنظمة التي كانت سارية المفعول منذ حرب الأيام الستة 1967\65.

<sup>1</sup> وثيقة الاستقلال الفلسطيني.

أمجد فضل زيدات، "المرأة والقانون حقوق المرأة الفلسطينية، مساعد قانوني في وزارة شؤون المرأة"، مركز المعلومات الوطني (وفا)، عن الرابط: <http://www.wafainfo.ps/atemplate.aspx?id=3190>

<sup>1</sup> القانون الأساسي الفلسطيني المعدل 2005 .

وفي تاريخ 2002\5\29 صدر "القانون الأساسي" الذي سرى مفعوله بتاريخ 2002\7\7، وقد أكد القانون الدستوري الذي اعتلى أعلى المراتب من حيث الأهمية لتنظيمه القوانين والأمور الدستورية، " أكد على مبدأ مساواة المرأة بالرجل، وأن أي شكل من أشكال التمييز القانوني ضد المرأة الفلسطينية يعد باطلاً ولاغياً".<sup>1</sup>

وقد ضمن القانون الأساسي المعدل لعام 2005 حقوقاً وواجبات للمرأة على قدر المساواة بالرجل،<sup>2</sup> ومساواة الرجل بالمرأة بفرص العمل في المؤسسات الحكومية الفلسطينية.

فالجميع سواء أمام القانون، ففي المادة (9) -مثلاً- من القانون الأساسي "لا يوجد تمييز على أساس عرق أو جنس أو الدين أو اللون أو الرأي السياسي أو الإعاقة،<sup>3</sup> ولا يوجد تمييز بين الرجل والمرأة في هذه المادة من القانون، وغير ذلك يكون مخالفاً لقاعدة دستورية أساسية.

أما المادة (25) من الباب الثاني فنصت على حق المواطن الفلسطيني بالعمل، ويقع على عاتق السلطة الفلسطينية توفير العمل لكل مواطن يقدر العمل، وفي هذا البند نص صريح على أن العمل هو حق لكل رجل وامرأة- أي لا يوجد هناك تمييز في العمل لجنس معين- فلكلا الجنسين الحرية بمزاولة العمل في كلا القطاعين العام والخاص، بل هم سواسية في حصولهم على الوظائف، وأيضاً بتقلدهم المناصب والوظائف العامة، إذ نصت المادة (26) من الباب الثاني في القانون الأساسي على أن "تقلد المناصب والوظائف العامة على قاعدة تكافؤ الفرص وليس على أي أساس آخر".<sup>4</sup>

وهذا دليل قانوني على تكافؤ الفرص لكلا الجنسين، وعلى عدم تفضيل الرجل على المرأة في تولي المناصب العليا أو الوظائف العامة. فعند الإعلان عن شاغر وظيفي فإن الجميع من الناحية القانونية والنظرية يعامل بالتساوي، وللجميع حق المعرفة بهذا الشاغر، والأهم أن يتم

<sup>1</sup> عمر رحال، "مشاركة المرأة في الانتخابات: بين القوانين والموروث الاجتماعي"، مرجع سابق، ص4-10.

<sup>2</sup> القانون الأساسي الفلسطيني المعدل 2005.

<sup>3</sup> المرجع السابق، مادة (9).

<sup>4</sup> المرجع السابق، مادة (26).

اختيار الأكفياء لهذه الوظيفة ووفقا للمعايير التي يحددها القانون. أما وظائف القطاع الخاص فقد ترك القانون الأساسي الحرية لأصحاب القطاع الخاص باختيار موظفيهم سواء أكان ذلك بناءً على صلة قرابة أو معرفه أو غيرها..<sup>1</sup>.

وقد أكدت المادة (86) والمادة (87) مبدأ تكافؤ الفرص وعدم التمييز في الحصول على الوظائف بناءً على ما جاء في القانون، كما وضع القانون الأساسي أحكاما لقانون الخدمة المدنية، ونص على إنشاء ديوان للموظفين تتم من خلاله عملية الإعلان عن الوظائف وإجراء المقابلات والامتحانات الخاصة بالوظيفة.<sup>2</sup>

وفي ضوء ما سبق فإن القانون الأساسي المعدل لم يركز على مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص في الوظائف العامة، وأن عملية التوظيف تتم من خلال قانون الخدمة المدنية.

### 3.2 دور المرأة في قانون الانتخابات الفلسطيني رقم (13) لسنة 1995

صدر قانون الانتخابات الفلسطيني رقم (13) سنة 1995 وفقا لاتفاقية أوسلو-الإسرائيلية الفلسطينية- الموقعة في واشنطن (28) أيلول 1995، ففي الملحق الثاني للبروتوكول الخاص بالانتخابات تضمن الاتفاق أسس الانتخابات ومؤهلات المرشحين وتنسيبهم، وشروط الحملة الانتخابية والمراقبة الدولية للانتخابات، والترتيبات الخاصة بالانتخابات في مدينة القدس.<sup>3</sup>

فقد نص قانون الانتخابات الفلسطيني على مشاركة المرأة في الانتخابات الفلسطينية في الترشيح والانتخاب دون تمييز، ونسترشد بذلك من خلال المواد التالية: مادة (6) الواردة في بند حق الانتخابات " الانتخابات حق لكل فلسطيني وفلسطينية في الضفة الغربية بما فيها القدس الشريف وقطاع غزة ممن توفرت فيهم الشروط المنصوص عليها في هذا القانون لممارسة هذا

---

<sup>1</sup> سامر فارس وآخرون، "دور المرأة في المستويات الإدارية العليا في مؤسسات السلطة الوطنية الفلسطينية"، مرجع سابق، ص29.

<sup>2</sup> القانون الأساسي، المواد (86) (87).

<sup>3</sup> عمر رحال، "مشاركة المرأة في الانتخابات: بين القوانين والموروث الاجتماعي"، مرجع سابق، ص10.

الحق، وذلك بغض النظر عن الدين أو الرأي أو الانتماء السياسي أو المكانة الاجتماعية أو الاقتصادية أو العلمية".<sup>1</sup>

أما المادة (7) فقد حددت أهلية الانتخابات بـ"أن يكون الناخب فلسطيني الجنسية ويبلغ من العمر الثامنة عشرة".<sup>2</sup>

أما المادة (9) فقد خُصِّصَت للترشيح لمنصب الرئيس، وقد وردت فيها الشروط التالية "أن يكون المتقدم لترشيح نفسه رئيساً للسلطة فلسطينياً بالغاً لسن الخامسة والثلاثين من العمر"<sup>3</sup>، وفي هذه المادة لا يوجد أي تمييز ضد المرأة، ولا تشترط جنس المرشح.

وحددت شروط الترشيح لعضوية المجلس التشريعي في المادة (12) من قانون الانتخابات ونصت على أن "لكل شخص فلسطيني ذكراً كان أو أنثى أتم الثلاثين من عمره أو أكثر في اليوم المحدد لإجراء الاقتراع وكان اسمه مدرجاً في جدول الناخبين النهائي، و توفرت فيه الشروط الواجب توافرها في الناخب، فله الحق في ترشيح نفسه لعضوية المجلس"<sup>4</sup>

فالمواد التي وردت في "قانون الانتخابات الفلسطيني" لم يرد فيها أي تمييز أو تحيز ضد المرأة، و اعتبر شروط الانتخابات أو الترشيح قابلة للتطبيق على الرجل والمرأة، بالنسبة لتجربة الانتخابات الأولى لسنة 1996 بلغت نسبة النساء المسجلات في القوائم الانتخابية بالنسبة للمسجلين بشكل عام (49%)، إلا أن هذه النسبة اختلفت عن الواقع حيث بلغت نسبة الذكور (68%) أما نسبة الإناث فكانت (32%).<sup>5</sup>

---

<sup>1</sup> أمجد فضل زيدات، "المرأة والقانون حقوق المرأة الفلسطينية"، مرجع سابق، وانظر أيضا قانون الانتخابات الفلسطينية المادة (6).

<sup>2</sup> قانون الانتخابات الفلسطيني مادة (7).

<sup>3</sup> المرجع السابق، المادة (9).

<sup>4</sup> المرجع السابق، المادة (12).

<sup>5</sup> مركز القدس للنساء، "توثيق الانتخابات الفلسطينية لعام 1996 من منظور نسوي"، ص30.

ثم اختلفت هذه الوضعية بعد إجراء تعديل في قانون الانتخابات سنة 2005،<sup>1</sup> حيث تحولت مشاركة المرأة حسب طبيعة النظام الانتخابي، فاختيار النظام المختلط - أي (50%) للقوائم و(50%) للتمثيل النسبي - أثر على وضعية المرأة في لانتخابات، إذ لم يضمن هذا القانون أية أصوات لصالح المرأة أو الأحزاب الصغيرة.<sup>2</sup> وتبعاً لذلك أصدر رئيس السلطة محمود عباس في 2007\9\2 مرسوماً بشأن الانتخابات العامة (الرئاسية والتشريعية) يلغي قانون سنة 2005 بشأن الانتخابات، وغير النظام الانتخابي إلى النسبي الكامل،<sup>3</sup> وبذلك سمح بمشاركة المرأة من خلال القوائم بأن تكون مشاركتها مضمونة وإن لم تحصل على أعلى نسبة من الأصوات.

وعلى الرغم من ذلك فالعملية الانتخابية لدى المرأة مازالت تتأثر بعوامل عدة مثل: العشائرية، والعادات والتقاليد، وهيمنة سلطة الذكر على الأنثى، إضافة لعوامل اقتصادية وسياسية واجتماعية أخرى، وسيتم توضيح هذه العوامل كمعيقات تواجه المرأة الفلسطينية في وصولها لمراكز صنع قرار في الفصل الخامس من الدراسة.

## 4.2 دور المرأة الفلسطينية في التمثيل لدى المجالس والهيئات المحلية حسب قانون انتخاب المجالس والهيئات المحلية

وضع قانون الانتخابات للهيئات المحلية لينظم ويضبط إدارة الانتخابات وسجلات الناخبين، فقد صدر أول قانون لانتخاب المجالس والهيئات المحلية رقم(5) سنة 1996، وورد فيه كل ما يخص الانتخابات من المجالس والهيئات المحلية من إدارة الانتخابات وسجلات الناخبين والترشيح لرئاسة المجالس والهيئات المحلية وعضويتها، إضافة لما يتصل بأمر الدعاية الانتخابية والاقتراع، وجرائم الانتخابات.<sup>4</sup> وفي سنة 1997 صدر قانون رقم (1) بشأن

<sup>1</sup> لجنة الانتخابات الفلسطينية: <http://www.elections.ps/ar/tabid/807/language/en-US/Default.aspx>

<sup>2</sup> أمجد فضل زيدات، "المرأة والقانون حقوق المرأة الفلسطينية"، مرجع سابق.

<sup>3</sup> لجنة الانتخابات الفلسطينية، مرجع سابق.

<sup>4</sup> قانون رقم (5) لسنة 1996 بشأن انتخابي مجالس الهيئات المحلية الفلسطينية، عن الرابط التالي التابع لجامعة بيرزيت: <http://muqtafi.birzeit.edu/pg/getleg.asp?id=10841>

وانظر أيضاً: عمر رحال، "مشاركة المرأة في الانتخابات: بين القوانين والموروث الاجتماعي"، مرجع سابق، ص 11.

الهيئات المحلية، وتضمن السياسة العامة للمجالس، ومهامها وصلاحياتها على صعيد التخطيط والخدمات العامة، وسبل استيفاء الرسوم والضرائب ذات الصلة، إضافة لأمر أخرى كانتخاب الرئيس، وأعضاء المجلس وكيفية عقد جلساته ووظيفته وصلاحياته العامة. و في عام 2000 أعيد نقاش قانون رقم (5) لسنة 1996 وإضافة بعض التعديلات عليه.<sup>1</sup>

أما بالنسبة لتضمين القانون أي تمييز ضد المرأة الفلسطينية، فإنه لم يحتو على أي تمييز ضدها، والدليل على ذلك في المادة (9) التي نصت على أنه يحق لكل مواطن فلسطيني ممارسة حقه في الانتخابات شريطة أن تتوفر فيه الشروط التالية:

أ- أن يكون فلسطينيا بلغ من العمر الثامنة عشرة من عمره يوم الاقتراع.

ب- أن يكون مقيما ضمن منطقة الهيئات المحلية التي أدرج فيها سجل الناخبين.

ت- أن لا يكون فاقدا لأهليته القانونية.<sup>2</sup>

وكذلك المادة (24) التي اشترطت في المرشح ما يلي:

1- بلوغ سن الثلاثين لمرشح الرئاسة، وسن الخامسة والعشرين لمرشح العضوية.

2- أن يكون اسمه مدرجا في سجل الناخبين، وأن تتوفر فيه شروط الناخبين.

3- أن لا يكون محكوما عليه في جنحة مخلة بالشرف أو بجنائية.

4- أن لا يكون موظفا أو مستخدما في وزارة الحكم المحلي، أو أي جهاز من أجهزة الأمن

العام، أو مجلس الهيئة أو محاميا له، إلا إذا قدم استقالته مرفقا بطلب ترشيح.

---

<sup>1</sup> قانون رقم (1) لسنة 1997 بشأن الهيئات المحلية الفلسطينية، عن الرابطة التالي التابع لجامعة بيرزيت: <http://muqtafi.birzeit.edu/pg/getleg.asp?id=12358>. الملحق المدني، دليل الناخبين لانتخابات الهيئات المحلية،

رام الله، 2005، ص 20.

<sup>2</sup> قانون رقم (5) لسنة 1996 بشأن انتخاب مجالس الهيئات المحلية الفلسطينية، مادة (9)، مرجع سابق.

5- أن يكون مقيماً ضمن الهيئة المحلية المرشح لمجلسها، وأن لا يكون مرشحاً في دائرة أخرى.

6- أن يقدم شهادة بدفع جميع الرسوم والضرائب المستحقة عليه لصالح المجلس.<sup>1</sup>

وبتاريخ 1\12\2004، صدر قانون يقضي بتعديل بعض أحكام قانون انتخابات مجالس الهيئات المحلية، وسرى مفعوله من تاريخ نشره حيث نشر في كانون الثاني 2005، وما لبث أن أجريت تعديلات أخرى أصدرت بتاريخ 29\8\2005 تتعلق بتخصيص الكوتا النسوية، وانتخاب الهيئة المحلية من بين الأعضاء الفائزين،<sup>2</sup> وبالتالي تعد الكوتا النسائية عبارة عن تمييز إيجابي لصالح المرأة الفلسطينية، نظراً لتأثر دور المرأة في العملية الانتخابية بعوامل سياسية واجتماعية واقتصادية.

## 5.2 دور المرأة الفلسطينية في قانون الخدمة المدنية

للموظف في المؤسسات الحكومية الفلسطينية واجبات يضمن من خلالها حقوقه بمقتضى قانون الخدمة المدنية، ومن هذه الحقوق الرواتب التي تدفع للموظف مقابل عمله في مؤسسات السلطة وكذلك الترقية والعلاوة والإجازات.<sup>3</sup>

وهذه الحقوق غير قابلة للتعديل أو المساومة عليها من الموظف، فهي محددة في القانون، فلا يستطيع الموظف أن يناقش أو يفاوض بخصوص بنود عقده مع السلطة، فبمجرد قبوله للوظيفة يعني موافقته عليها، ويعود ذلك لأن أحكام قانون الخدمة المدنية تم إقرارها من السلطة التشريعية التي هي بدورها ممثلة عن الشعب الفلسطيني، وبالتالي هي الأجدر والأعلم بمصلحة الأفراد وحقوقهم.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> قانون رقم (5) لسنة 1996 بشأن انتخاب مجالس الهيئات المحلية الفلسطينية، مادة (24)، مرجع سابق.

<sup>2</sup> الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن، "إدارة انتخاب الهيئات المحلية"، رام الله، تشرين الأول 2005، ص4.

<sup>3</sup> سامر فارس وآخرون، "دور المرأة في المستويات الإدارية العليا في مؤسسات السلطة الوطنية الفلسطينية"، مرجع سابق، ص32

<sup>4</sup> المرجع السابق، ص32

يحتوى الباب الأول من قانون الخدمة المدنية على ما يسمى "ديوان للخدمة المدنية"، وفي الباب الثاني تصنيف الوظائف الحكومية وفئات الموظفين، وشروط التعيين والاستخدام والتقييم، ومن ثم يعالج في الباب الثالث الأمور المتعلقة برواتب الموظفين، وعلاواتهم وحوافزهم، والنقل والانتداب، والإعارة، وواجبات الموظف وسلوكه، والإجراءات والعقوبات التأديبية. ويشتمل الباب الرابع الإجازات والتغيب عن العمل، والتوقف عن العمل، وإصابات العمل، أما موضوع انتهاء الخدمة فهو في الباب الخامس، في حين احتوى الباب الأخير وهو الباب السادس على أحكام عامة وختامية.<sup>1</sup>

يخاطب قانون الخدمة المدنية الموظفين الذكور والإناث بالتساوي فيما بينهم بتوجيه القوانين للموظفين، وعبر عن ذلك في المادة الأولى (1) من القانون، من خلال تعريفات قانون الخدمة المدنية حيث أكدت على مبدأ المساواة.

هناك بعض المواد في قانون الخدمة المدنية يكون فيها لبس في الفهم، فتفهم على أنها تمييز سلبي ضد المرأة، ولكنها لا تميز في حقيقة الأمر بين الرجل والمرأة، فمثلا ففي المادة (53) التي نصت على أنه "إذا ما كان الزوجان موظفين بالخدمة المدنية فتدفع العلاوة الاجتماعية للزوج فقط."

وبما أن قانون الخدمة المدنية لم يفرق بين الزوج أو الزوجة فإنه يحق للزوجة الحصول على العلاوة بالاتفاق مع زوجها، فلم يخصص القانون الرجل دون المرأة بالحصول على العلاوة، وهذا هو الفهم الخاطئ لهذه المادة، ففي حال عمل الزوجين في مؤسسات السلطة الفلسطينية فإن لأحد الزوجين الاستفادة من العلاوة، كما أكدت ذلك المادة (32) التي تذكر العلاوة الاجتماعية التي تدفع لأحد الزوجين، كما أكد ذلك قرار مجلس الوزراء الفلسطيني رقم (14) لعام 2005<sup>2</sup>، ونص على مايلي:

<sup>1</sup> قانون الخدمة المدنية.

<sup>2</sup> سامر وآخرون، "دور المرأة في المستويات الإدارية العليا في مؤسسات السلطة الوطنية الفلسطينية"، مرجع سابق، ص30.



"إذا كان الزوجان موظفين في الخدمة المدنية تدفع العلاوة الاجتماعية عن الأولاد لأحدهما"<sup>1</sup>

## 1.5.2 التوظيف في قانون الخدمة المدنية

يشترط بالتوظيف تكافؤ الفرص، وذلك تبعاً لمبادئ القانون الأساسي فالمادة (14) من قانون الخدمة المدنية تؤكد على ذلك حيث تنص على أنه "لا يعين على إحدى وظائف الخدمة المدنية إلا من توافرت فيه شروط شغل الوظيفة، ويحظر الجمع بين وظيفتين عموميتين"

وتعني هذه المادة ضرورة استيفاء الشخص المتقدم لوظيفة الشروط المنصوص عليها وفقاً لمتطلبات الوظيفة، فقد تحتاج الوظيفة إلى مستوى تعليمي أعلى من دبلوم، أو قد تتطلب شهادة ثانوية عامة، وهناك وظائف تشترط رخصة سياقة في حال كانت الوظيفة سائق، أو مهارات خاصة بالكتابة والأرشفة كوظيفة السكرتارياً أو المساعد الإداري، إضافة إلى الالتزام بالمادة (24)\* من القانون التي تطبق على جميع الحالات بغض النظر عن نوع الوظيفة.

تحرص السلطة التنفيذية على تطبيق هذه القوانين والالتزام بها وفقاً للشروط المعينة لكل وظيفة، وهي كما يلي:

"أ- الإعلان عن الوظائف

يجب أن تعلن الدوائر الحكومية عن الوظائف الشاغرة التي يكون التعيين فيها بقرار من الجهة المختصة خلال أسبوعين من نشرها في صحيفتين يوميتين على الأقل، ويتضمن الإعلان البيانات المتعلقة بالوظيفة وشروط ملئها.

ب- لجان اختيار الموظفين/ات

تشكل لجان اختيار الموظفين للتعين على الوظائف الشاغرة في الدوائر الحكومية من ممثلين/ات عن كل من الدائرة المعنية وديوان الموظفين.

<sup>1</sup> قانون الخدمة المدنية مادة (2).

## ج- المسابقات الكتابية والشفوية

بعد الفرز الأولي تقوم لجان الاختيار بالإعلان عن أسماء المقبولين للتقدم لمسابقات التعيين في صحيفتين يوميتين ليومين متتاليين على الأقل، بحيث يتضمن الإعلان عن موعد المسابقة ومكانها.

قانون الخدمة المدنية المادة (24): "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".
- أما الوظائف التي يستدعي شغلها إجراء مسابقات كتابية وشفوية فيتم الإعلان عن إجراء المسابقات الكتابية أولاً، ويدعى الناجحون/ات في الامتحان الكتابي فقط لإجراء المسابقات الشفهية، ويتم الإعلان عن أسماء الناجحين/ات في المسابقات الشفهية حسب الترتيب النهائي لنتائج المسابقات.

## د- الأحقية في الوظائف

1. 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<sup>1</sup>.

### 1.2.5.2 التقييم والترقيات

من خلال التقييم يحصل الموظف على علاوة، ويعنى الموظف بالتقييم والترقيات لأهميتها في وظيفته، ذلك لغاية بقاءه في الوظيفة أو العلاوة أو ترقية. فكما للوظيفة واجبات على الموظف تأديتها، فإنه يتم تحفيز الموظف لزيادة إنتاجيته في العمل من خلال العلاوة أو لضمان بقاءه في عمله، ومن خلال الحوافز المادية والمعنوية والتشجيعية.

وبالتالي فإن التقييم سلاح ذو حدين بالنسبة للموظف، فعلى أساسه يتم تحديد بقاءه في الوظيفة أو تسريحه عن العمل. ويتم تحديد التقييم من خلال قانون الخدمة المدنية، وكذلك الدرجات التي ينالها الموظف، وكيفية التعامل مع التقييم، وتحديد الموظف المخول لعمل التقييم وكل ما يتعلق بعملية التقييم في المؤسسات الحكومية.

وعلى ضوء ما سبق فإن إجراءات عملية الترقية والتقييم واضحة ومحددة، إذ لا يوجد في البنود الخاصة بذلك أي تمييز ضد المرأة، وهي لا تعطي أي حق بترقية أو علاوة على أساس الجنس، وهناك من يشكك بمصادقية عملية الترقيات والعلاوات ونزاهتها، ويعتقد أنها تعتمد بشكل كبير على العلاقات الشخصية، بالتالي فالترقية يكون لكلا الجنسين وليس للذكور

<sup>1</sup> قانون الخدمة المدنية المواد (19) (26) (20) (21).

فقط،<sup>1</sup> وبموجب نتائج الاستبيان الذي أعد لغرض هذا البحث بخصوص عملية التوظيف في المؤسسات الحكومية الفلسطينية كانت الإجابة بعد أن تم طرح سؤال عليهم ( هل حصولك على الوظيفة تمت من خلال امتداد لعملك الحزبي؟) كانت الإجابة (21.4) نعم، و(78.7) لا، أما الموظفات فإن (80%) منهن أجبن أن عملهن لم يكن امتدادا للعمل الحزبي، وأن حصولهن على الوظيفة من خلال أحد الأقارب أو المعارف، فكانت النسب (30.4) نعم، (69.6) لا. وإجابة الموظفات عن سؤال: (هل هناك تمييز بين الرجل والمرأة في وظيفتك؟) فكانت النتائج كالتالي (46.4) نعم، (53.6) لا، أي أن قرابة النصف لا ترى أن هناك أي تمييز بين كلا الجنسين، وتتقارب النسبتين فهناك نسبة من النساء ترى أن هناك تمييزا، وهذا ما يثبت وجود تمييز في الترقيات والعلاوات ضد المرأة في المؤسسات الحكومية، حيث تكون العلاقات الشخصية مباشرة بين الموظف ورئيسه في العمل.<sup>2</sup>

#### 2.2.5.2 العلاوة والحوافز

يمنح قانون الخدمة المدنية الفلسطيني الموظف العلاوات الآتية:

\* الراتب الأساسي مع علاوة الدرجة.

\* علاوة الاختصاص .

\* علاوة اجتماعية للزوج والأولاد .

\* بدل انتقال من مكان السكن إلى مكان العمل .

\* علاوة غلاء المعيشة.

\* علاوة ندرة .

<sup>1</sup> سامر فارس وآخرون، "دور المرأة في المستويات الإدارية العليا في مؤسسات السلطة الوطنية الفلسطينية"، مرجع سابق، ص37.

<sup>2</sup> نتائج الاستبيان لبحث دور المرأة في صنع القرار في المؤسسات الحكومية الفلسطينية.

\* علاوة مخاطرة .

\* علاوة طبيعة عمل .

\* علاوة إدارية: وتمنح لمن يشغلون مواقع إشرافية قيادية، ولا يجوز الجمع بينها وبين علاوة الاختصاص حيث يصرف أيهما أكبر.<sup>1</sup>

وأما ما ورد في قانون الخدمة المدنية عن الحوافز فقد أعطى الحق لديوان الموظفين وضع الآلية المناسبة لها، سواء كانت مادية أو معنوية للموظفين، فمن الضروري أن يكون الغرض من العلاوة تحفيز الموظفين لاستمرارية تطوير أدائهم في العمل وتحسينه، إضافة إلى ترشيد النفقات. ومن خلال التقارير التي يحصل عليها الموظف نتيجة لجهده وأدائه الوظيفي؛ فحصوله على درجة ممتاز تمكنه من الحصول على علاوة تشجيعية، وهي تعادل العلاوة الدورية بشرط ألا يزيد عدد الموظفين الحاصلين على هذه العلاوة (20%) من مجموع عدد الموظفين العاملين في المؤسسة الحكومية، ولا تتكرر العلاوة لنفس الموظف إلا بعد مرور سنتين على الأقل من تاريخ منحها. وتتضمن العلاوات إرسال الموظف للدورات التدريبية، وتمثيل الموظف لمؤسسته في المؤتمرات والندوات.<sup>2</sup>

وفي هذا السياق من المهم الإشارة إلى العلاوة الاجتماعية للزوج:

ذكرنا سابقاً أن مصطلح الزوج قصد به الزوج أو الزوجة، ولا يقصد هنا الرجل فقط، فبالإمكان حصول المرأة على علاوة الزوج الاجتماعية، وذلك في حال لم يكن زوجها موظفاً لدى مؤسسة حكومية تابعة للسلطة الفلسطينية، أما في حالة وجود كلا الزوجين في وظيفة حكومية بغض النظر إن كانوا بنفس المؤسسة أو بمؤسسة مختلفة عن الأخرى فبالإمكان حصول

<sup>1</sup> المادة (51) من قانون الخدمة المدنية.

<sup>2</sup> سامر وآخرون، "دور المرأة في المستويات الإدارية العليا في مؤسسات السلطة الوطنية الفلسطينية"، مرجع سابق، ص39.

الزوجة على العلاوة بالاتفاق بين الزوجين أيهما ستكون له العلاوة، ولا تمنح العلاوة لكلا الزوجين في حال عملها لدى المؤسسات الحكومية الفلسطينية.<sup>1</sup>

إن العلاوة وتحديد أحكامها تأتي من قبل الإدارة في المؤسسة التي في بعض الأحيان تكون غير عادلة أو مشكوك في أمرها، فهي تبنى في الغالب على العلاقات الشخصية، أو تدخل فيها العواطف الشخصية؛ كأن يفضل المدير أحد الموظفين على حساب الآخرين. إلا أنه في قانون الخدمة المدنية لم يذكر في العلاوات أي تمييز ضد المرأة، وساوى في حصولها على الترقية أو العلاوة بالرجل. والقارئ المتفحص لقانون الخدمة المدنية يجد فيه تمييزاً إيجابياً لصالح المرأة مما يميز القانون الفلسطيني عن أقرانه في بعض الدول العربية، فقد منح قانون الخدمة المدنية إجازة أمومة للمرأة، كما منح المرأة ساعة إرضاع وإمكانية أخذ إجازة لمدة سنة للسفر مع زوجها. ولكن في الدول الغربية نلاحظ إعطاء الرجل إجازة مع إجازة الوضع للمرأة لمساعدتها بالاعتناء بالمولود، وأيضاً للمساواة في إعطاء كلا الجنسين نفس الإجازات من دون تمييز. فبما أننا مجتمع يسعى إلى الديمقراطية، والتساوي بين الجنسين فبالإمكان إعطاء الرجل إجازة تسمى إجازة نقاهه.<sup>2</sup>

امتاز قانون الخدمة المدنية باحتوائه على جميع جوانب الوظيفة في المؤسسات الحكومية الفلسطينية، إضافة إلى مرونته في بعض البنود، ويتم تفسير أية ملاحق من خلال لوائح تصدر في الجريدة الرسمية، لذلك هناك إمكانية لإضافة أو تعديل الأمور الخاصة بالوظيفة، حيث صدر أول قانون خدمة مدنية فلسطيني في عام 1998م وتم تعديله وأصبح ساري المفعول في 2005\7\1.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> مقابلة شخصية مع الاستاذ محمد شراقة، معيد في كلية القانون، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، الثلاثاء، 2011\9\6.

<sup>2</sup> المرجع السابق.

<sup>3</sup> المرجع السابق وانظر أيضاً: مقابلة مع جمال أبو شنب، مدير عام قسم الحاسوب في ديوان الموظفين العام، رام الله، الثلاثاء 2011\5\25.

### 3.5.2 عملية التوظيف في المؤسسات الحكومية الفلسطينية

هناك طريقتين تتم من خلالها عملية التوظيف في مؤسسات الحكومية الفلسطينية، فالطريقة الأولى تتم من خلال سن قوانين خاصة للتوظيف تحدد فيها الطريقة التي سيتم الإعلان فيها عن شاغر وظيفي، وذكر مواصفات الوظيفة والمؤهلات المطلوبة، ومن ثم تستقبل مؤسسة مختصة تعنى بالتوظيف طلبات التوظيف، وتكون مرفقة بالشهادات المطلوبة، وقد يحدد امتحان أو مقابلة أو الاثنين معا لاختيار الموظف المناسب للوظيفة المناسبة له. وهذا ما حدد من خلال سن السلطة التشريعية لقانون الخدمة المدنية الساري المفعول في المؤسسات، والذي سيتم شرح عملية التوظيف فيه لاحقاً.<sup>1</sup>

والطريقة الثانية وهي غير قانونية، وتختصر كل القوانين والإجراءات التي ذكرت في قانون الخدمة المدنية، وهي ما تسمى الوساطة (المحسوبية) التي غالبا ما كان يصعب إثباتها، حتى من خلال طرق مقابلات شخصية مع أشخاص لهم صلة بالموضوع، أو تم حدوث الأمر بوجودهم، وحاليا كثرت الأبحاث والمقالات والدراسات التي تتحدث عن الفساد في السلطة الفلسطينية، وبالأخص الفساد في الوظيفة (الفساد الإداري)، فاعتمدت الباحثة على المقابلات الشخصية لتدعيم فرضية الدراسة.

#### 1.3.5.2 عملية التوظيف في قانون الخدمة المدنية

كما نظم قانون الخدمة المدنية شروط الموظف وما يترتب عليه من واجبات وحقوق اتجاه وظيفته في المؤسسة، فقد حدد الطريقة التي يتم بها تعيين الموظف، والشروط التي عليه أن يستوفيها قبل أن يقع عليه الاختيار، ويستلم الوظيفة ويباشر العمل لدى مؤسسات الحكومة الفلسطينية.

وتتم عملية التوظيف بعدة مراحل، ففي المرحلة الأولى (مرحلة الإعلان عن الوظيفة) لا يوجد أي تمييز وظيفي ضد المرأة إلا أن بعض النساء ترى أن صيغة الإعلان تكون ذكورية

<sup>1</sup> مقابلة مع جمال أبو شنب، مرجع سابق.

لذا قد تُفهم من المرأة أنها للذكور، فلذلك يفضل أن تتوفر في الإعلان صيغة موجهة لكلا الجنسين مثل محامي أو محامية. إضافة إلى أن اللجنة المسؤولة عن الفرز واختيار الطلبات لا يوجد من ضمنها أي موظف من ديوان الموظفين، مع العلم أن الديوان هو المسؤول عن نشر إعلان الوظيفة، و يتم تقديم الطلبات في مقر الديوان الرئيسي في رام الله.<sup>1</sup>

**وفي المرحلة الثانية (مرحلة الامتحان) تفرز الطلبات، ويتم اختيار ما يتطابق مع الشرط وهي الامتحان، فيتم الاتصال شخصيا بمن تمت الموافقة عليهم لتقديم الامتحان، وتتكون أسئلة الامتحان من أسئلة عامة تتمحور حول الوظيفة، ويكون الامتحان موحدًا لجميع المتقدمين من كلا الجنسين.**

أما المرحلة الثالثة فتأتي من خلال المقابلة الشخصية ؛ وذلك بهدف معرفة شخصية المتقدم، ومدى معرفته بالمهارات الفنية، والتخصصية المتعلقة بالوظيفة، وتتم بشكل منفرد- أي كل شخص تتم مقابلته من لجنة مختصة-. ويتم الأخذ بعين الاعتبار عدة معايير منها: شخصية المتقدم، وتعابير وجهه وجسمه، وطريقة إجابته، إضافة لمؤهلاته، ومدى معرفته، وبالتالي يتم وضع علامة من كل مختبر يراها مناسبة للمتقدم.

وتعد مرحلة الاختيار آخر مرحلة فيها المتقدم للوظيفة، حيث يتم تفريغ علامات المتقدمين مع علامات الامتحان في جدول مخصص لذلك يتضمن: المؤهل العلمي، والخبرة العملية، ومعدل الجامعة والثانوية العامة، والدورات التدريبية، والمجموع يمثل العلامة النهائية للمتقدم.

ويتم اختيار من حصل على أعلى علامة بغض النظر عن الجنس، وفي حالة تساوي العلامات يتم اختيار المرأة، وهذا يعد تمييزاً إيجابياً للمرأة، بالتالي فإن قانون الخدمة المدنية المتبع في المؤسسات الحكومية هو في مصلحة المرأة الفلسطينية من حيث مبدأ التوظيف.

---

<sup>1</sup> سامر وآخرون، "دور المرأة في المستويات الإدارية العليا في مؤسسات السلطة الوطنية الفلسطينية"، مرجع سابق، ص55.



## 2.3.5.2 عملية التوظيف غير القانونية

عملت السلطة الفلسطينية منذ إنشائها عام 1994 على إقامة مؤسسات تخدم مصلحة الشعب الفلسطيني، إلا أنها واجهت عدة صعوبات بسبب الظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية الصعبة، أدت إلى عرقلة عملية البناء المؤسسي الديمقراطي، وأدخلت السلطة الفلسطينية في مشاكل عدة أهمها: الفساد؛ ويتضمن الفساد عدة جوانب منها: الفساد السياسي، والمالي، والاقتصادي، والإداري، وقد أعاق هذا الفساد إقامة نظام اقتصادي فلسطيني يتعامل مع المتغيرات الإقليمية، فانعكست على عملية التوظيف، مما أدى إلى ظهور مشاكل في المؤسسات شملت مختلف قطاعات المجتمع وشرائه.<sup>1</sup>

فتوسع السلطة بالوظائف العامة، أدى لعدم تطبيق معايير ذات شفافية عالية في عملية التوظيف، حيث أصبحت عملية اختيار الموظفين والوزراء لا تتم بناء على الكفاءة، مما أثر على عملية سير الوظيفة في المؤسسات، فهي تضعف عمل الموظف ولا تحفز على العمل والمنافسة مع زملائه، لضمان الموظف الراتب الشهري من دون أي جهد جسدي أو ذهني، فقد جاءت معظم التعيينات نتيجة معايير أخرى كالمحسوبية والتبعية، مما أفقد السلطة الفلسطينية مصداقيتها وشفافيتها، إضافة لغياب توفير الخدمات المطلوبة من الموظفين لعدم كفاءتهم وأهليتهم لهذه الوظائف.<sup>2</sup>

فعالية التعيينات إبان سلطة الرئيس الراحل ياسر عرفات كانت تتم من خلال تقديم أعضاء المجلس التشريعي كتاب رسمي يرفق بأسماء مجموعة من الأشخاص لضرورة تعيينهم

<sup>1</sup> محمود ابو الرب، حسين احمد، نايف أبو خلف، دراسة بعنوان: "آليات إصلاح الفساد الإداري والمالي والاقتصادي في مؤسسات السلطة الفلسطينية (رؤية المواطن الفلسطيني)"، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث،

2009\24 الثلاثاء، مأخوذة عن الرابط الإلكتروني: [blogs.najah.edu/staff/hussein/article/article](http://blogs.najah.edu/staff/hussein/article/article)

<sup>2</sup> محمود الفطافطة، "في دراسة حول رؤية المواطن للفساد في القطاع العام الفساد ظاهرة منتشرة ومكافحته لم ترق إلى الحد الأدنى من تطلعات المواطنين"، رام الله، مأخوذة عن الرابط التالي: [www.aman.org](http://www.aman.org)

في مؤسسات السلطة الفلسطينية<sup>1</sup>. وتشير دراسة لدائرة الإحصاء الفلسطينية أن هناك تمييزاً في التوظيف في المؤسسات الحكومية الفلسطينية تم من خلال الانتماء السياسي للموظف بنسبة 78.1%، وأن هناك تمييزاً بناءً على الجنس بنسبة 49.5%<sup>2</sup>. ونتج عن ذلك وجود أشخاص فيما بعد غير أكفاء، أي في المكان غير المناسب، فالأخطاء التي تمت عند مجيء السلطة وإنشائها للمؤسسات الحكومية<sup>3</sup> مع الوقت بدأت تتجلى أمام المواطن الفلسطيني، وإن حاول ياسر عرفات تصحيح هذه الأخطاء أو التستر عليها من خلال استخدام سلاح المال بهدف إخفاء أخطاء السلطة الفلسطينية<sup>4</sup>.

فسياسة التوظيف كانت غير مدروسة، ولا تراعي الحجم اللازم للمؤسسة، فمثلاً في وزارة العدل من المتعارف عليه عدد السكان في الضفة الغربية أكبر منه في غزة، فعدد الموظفين في منطقة رام الله وصل إلى 53 موظفاً في حين أن عدد الموظفين في وزارة العدل في غزة قد بلغ 117 موظفاً في عام 2007، والأصل أن يكون عدد الموظفين في مبنى الوزارة في رام الله أكبر، وانعكس ذلك على باقي الوزارات كوزارة الصحة، وذلك بسبب سياسات السلطة الفلسطينية التي كانت توظف من دون الأخذ بعين الاعتبار حجم التوظيف، إضافة لوجود موظفين في المكان غير المناسب، إذ يوجد موظفات درسن في كلية الهندسة ويعملن في وزارة العدل، وفي وقت الدوام الرسمي لا تعرف الموظفة ماذا عليها أن تعمل فنقضي وقتها باللعب على الحاسوب، في حين لا توضع خريجات القانون في هذه الوظائف، وهذا المثال ينطبق على باقي المؤسسات الفلسطينية<sup>5</sup>.

---

<sup>1</sup> صقر محمود محمد الجبالي، "العلاقات بين السلطة التنفيذية والتشريعية في النظام السياسي الفلسطيني"، رسالة دكتوراه غير منشورة في العلوم السياسية، جامعة القاهرة، 2003، ص 121.

<sup>2</sup> "مسح الحكم في الأراضي الفلسطينية 2008 النتائج الأساسية"، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، رام الله، 2009، ص 30 وص 31.

<sup>3</sup> مقابلة مع علي سرطاوي، وزير سابق لوزارة العدل في 2007، الأربعاء، 2011\10\5.

<sup>4</sup> صقر الجبالي، "العلاقات بين السلطة التنفيذية والتشريعية في النظام السياسي الفلسطيني"، مرجع سابق.

<sup>5</sup> مقابلة مع علي السرطاوي، مرجع سابق. وأيضاً: مقابلة مع ناصر الدين الشاعر، وزير سابق لوزارة التربية والتعليم العالي، ونائب رئيس الوزراء السابق، الأحد، 2011\10\9.

إن سياسة التعيين بالواسطة غير مقتصرة على صغار الموظفين، فهناك وزراء يتم تعيينهم بالواسطة والمحسوبية، فلا يوجد تمييز بين الرجل والمرأة في قضية التعيينات غير القانونية، فكما أن هناك من عُيِّن نتيجة امتداده التنظيمي، فإن الكثير من النساء تم تعيينهن لخفيتين التنظيمية، أو الانتماءات العائلية، لذلك يجب محاسبة كلا الجنسين.<sup>1</sup>

وفي ظل الأوضاع السيئة التي نتجت عن انتفاضة الأقصى، كان من الصعب تسريح الموظفين غير المناسبين، لأن ذلك سيخلق بطالة ترهق المواطنين، وتزيد من فقرهم، فكان لابد من تشغيل الموظفين ضمن إمكانياتهم من دون تسريحهم، إما من خلال إرسالهم لدورات تدريبية، أو بتوكيل أعمال أو مهام إليهم ضمن تخصصاتهم وقدراتهم. وهذا يشكل عبئاً مالياً للسلطة، فتكاليف الدورات والتدريب يكون على حساب المؤسسات الحكومية ومقتطعا من وقت العمل الرسمي.<sup>2</sup>

يعد هذا النوع من التوظيف فساداً إدارياً ويشمل كل ما يتعلق بالوظيفة من الإخلال بمواعيد الدوام (الحضور والمغادرة)، استخدام مرافق الوزارة لأموال شخصية، وخضوع أغراض وأدوات خاصة بالعمل للاستخدامات الخاصة مثل: الانترنت واستخدام الحواسيب للعب، أو "للإيميل" والدردشة وخصوصاً على صفحة الفيس بوك.<sup>3</sup>

وننتج عن ظاهرة الفساد الإداري\* انتشار الواسطة والمحسوبية في المؤسسات الحكومية الفلسطينية، وشملت مختلف الفئات الوظيفية وأهمها: المراكز العليا، التي تعمل المرأة من خلالها على صنع القرارات، مما أدى إلى تراجع عمل المؤسسات الحكومية الفلسطينية، وتدهور مظاهر الفساد لتطال مختلف المجالات، مما أضر وعرقل عملية التنمية الفلسطينية.

---

<sup>1</sup> مقابلة مع ناصر الدين الشاعر، مرجع سابق.

<sup>2</sup> مقابلة مع علي السرطاوي، مرجع سابق.

<sup>3</sup> لقد زارت الباحثة الوزارات وكانت شاهده على هذا النوع من الفساد.

\* الفساد الإداري هو عدم القدرة على التحكم في ضوابط العمل، وبالتالي عدم القدرة في تحقيق الأهداف، وتغليب المصالح الشخصية على مصالح العمل، والعمولات، والرشاوى، وقد يأتي من التسبب، ومن عدم وجود آلية نشطة، للاتصال، والتبليغ، أو ما يسمى التغذية المرتدة، بين مكونات بيئة العمل".

إن المواطن الفلسطيني هو الأساس في عملية التنمية، والمرأة نصف المجتمع، فهي مسؤولة كما الرجل، ولها دور في عملية التنمية، وعند الحديث عن الفساد الإداري أو أي ظاهرة من مظاهر الفساد فإن للمرأة دوراً فيها.<sup>1</sup>

## 6.2 توزيع النساء في الوظائف الحكومية الفلسطينية

منذ إنشاء السلطة الفلسطينية والمرأة دور فعال فيها، فقد ناضلت المرأة الفلسطينية إلى جانب الرجل ضد الاحتلال، وأسهمت معه في معترك الحياة بجميع أوجهها، فكانت إضافة إلى كونها أمّاً وأختاً تدفع ابنها و زوجها لمواجهة الاحتلال، وعدم السكوت عن الظلم، و تربي و تعزز الرغبة للتصدي للظلم، وغالبا ما لعبت دورين في بيتها وخارجها، فإلى جانب اهتمامها بأمور البيت، ورعايتها أطفالها وزوجها، كانت تخرج للعمل من دون أجر لمساعدة أسرته، لذا فإن دور المرأة في العمل لم يكن وليد اللحظة، ولا جاء بوجود منظمة التحرير الفلسطينية، إلا أن دورها في المناصب العليا التي تعمل من خلالها على صنع القرار أو المساهمة في صنع القرار جاء بشكل طبيعي مع إنشاء السلطة الفلسطينية. وغالبا ما يكون دور المرأة في الوظائف التقليدية أكثر من الوظائف الأخرى، فأكثر من نصف النساء عملن كمساعدات و ككتابة، وخمس النساء يعملن بالزراعة، كما بلغت نسبة النساء العاملات في فئة الفنيين المتخصصين 54.2% مقابل الرجال 19.2%، في حين نسبة النساء العاملات في التشريع والإدارة العليا هي 3.7% في حين بلغت نسبة الرجل 5.8% وهي أعلى من نسبة النساء.<sup>2</sup>

وسأستعرض في هذه الجزئية توزيع النساء في المؤسسات الحكومية الفلسطينية في الضفة الغربية، وقطاع غزة، وتوزيعها على الفئات الوظيفية التي أقرها قانون الخدمة المدنية الفلسطيني.

<sup>1</sup> محمود ابو الرب، حسين احمد، نايف أبو خلف، دراسة بعنوان: "آليات إصلاح الفساد الإداري والمالي والاقتصادي في مؤسسات السلطة الفلسطينية (رؤية المواطن الفلسطيني)"، مرجع سابق.

<sup>2</sup> الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، "المرأة والرجل في فلسطين قضايا و إحصاءات 2009"، أبريل 2010، ص 41.

**جدول (1): عدد الرجال والنساء العاملات ونسبتهم في مؤسسات القطاع العام (2005):**

نسبة النساء	نسبة الرجال	المجموع العام	عدد النساء	عدد الرجال	
43%	57%	45654	19618	26036	الضفة الغربية
29%	71%	30430	8907	21523	قطاع غزة
37%	63%	76084	28525	47559	المجموع العام

من خلال الجدول أعلاه بلغت نسبة النساء في المؤسسات الحكومية 37% في حين بلغت نسبة الرجال 63%، فهناك تباين واضح بين نسبة النساء العاملات في المؤسسات الحكومية في الضفة الغربية عن قطاع غزة، حيث بلغت النسبة في الضفة الغربية 43% وفي قطاع غزة 29% وهي أقل من الضفة الغربية.<sup>1</sup>

**جدول (2): التوزيع النسبي لأعضاء المجلس التشريعي حسب الجنس والمنطقة، 2006:**

ذكور	إناث	
87%	13%	الأراضي الفلسطينية
88%	12%	الضفة الغربية
85%	15%	قطاع غزة

بلغت نسبة النساء في المجلس التشريعي المنتخب عام (2006) 13%، في حين تبلغ نسبة الرجال 87% وهي أكبر بكثير من نسبة النساء، و نلاحظ من الجدول أعلاه أن نسبة النساء في الضفة هي أقل من غزة، وأن في كلا المنطقتين نسبة الرجال أكبر بكثير من نسبة النساء.<sup>2</sup>

**جدول (3): التوزيع النسبي للقضاة حسب الجنس والمنطقة، 2008 :**

ذكور	إناث	
88.3%	11.7%	الأراضي الفلسطينية
88.2%	11.8%	الضفة الغربية
88.6%	11.4%	قطاع غزة

<sup>1</sup> سامر فارس وآخرون، "مدخل لدراسة دور المرأة في المستويات الإدارية العليا في المؤسسات الحكومية الفلسطينية"، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)، 2005، ص45.

<sup>2</sup> الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، "المرأة والرجل في فلسطين قضايا وإحصاءات 2009"، مرجع سابق، ص45.

على الرغم من تقارب نسبة القضاة للإناث في الضفة الغربية وقطاع غزة، إلا أن نسبة الذكور تفوق نسبة الإناث، حيث بلغت نسبة الذكور في الأراضي الفلسطينية 88.3% في حين كانت نسبة الإناث ضئيلة جدا إذا ما قورنت بالذكور حيث بلغت نسبة الإناث 11.7%، كذلك إذا ما قارنا نسبة المدعين العامين فإنها ضئيلة جدا حيث بلغت نسبة الإناث 5% في حين أن نسبة الذكور هي 95%، ويعود ذلك لعدة أسباب سنتناولها الباحثة في فصل خاص يتعلق بالمعيقات.<sup>1</sup>

#### جدول (4): المرأة الفلسطينية في الفئة العليا والفئة الأولى مقارنة بالرجل:2

الفئة	الضفة الغربية		قطاع غزة		المجموع	
	الفئة العليا	الفئة الأولى	الفئة العليا	الفئة الأولى	الفئة العليا	الفئة الأولى
نساء	11.3%	17.3%	8.7%	16.9%	10%	17.1%
رجال	87.4%	84.2%	91.3%	83.1%	89.1%	83.6%

ومن خلال الإحصائيات الموجودة في الجدول رقم (4) نلاحظ ارتفاع نسبة النساء في الفئة العليا والفئة الأولى في الضفة الغربية عن النسبة في قطاع غزة، ويدل ذلك على أن نسبة النساء الموجودات في مراكز صنع قرار في الضفة الغربية أعلى من قطاع غزة، والسبب في ذلك كون المجتمع تقليدي في قطاع غزة مقارنة مع الضفة الغربية، حيث تكون الأولوية في القطاع للرجال في هذه المناصب نظرا للظروف الاقتصادية التي يعيشها القطاع، باعتبارهم المعيل الأساسي للأسرة فيها.<sup>3</sup>

وهناك أسباب أخرى: سياسية، واجتماعية، واقتصادية سنتناولها الباحثة في فصل معيقات وصول المرأة لمراكز صنع القرار.

<sup>1</sup> الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، "المرأة والرجل في فلسطين قضايا وإحصاءات 2009"، مرجع سابق، ص 46،47.

<sup>2</sup> تضم الفئة العليا، وفق قانون الخدمة المدنية الفلسطيني، موظفي درجة A1 A2 A3 A4، تضم الفئة الأولى موظفي درجة A B C.

<sup>3</sup> سامر فارس وآخرون، "مدخل لدراسة دور المرأة في المستويات الإدارية العليا في المؤسسات الحكومية الفلسطينية"، مرجع سابق، ص 46.

## الفصل الثالث

# الانتخابات ودور المرأة الفلسطينية في الحكومات الفلسطينية المتعاقدة

## الفصل الثالث

### الانتخابات ودور المرأة الفلسطينية في الحكومات الفلسطينية المتعاقدة

بناء على مشاركة المرأة في الطواقم الفنية في مؤتمر مدريد المنعقد عام 1991، وتاريخها النضالي في مواجهة الاحتلال الإسرائيلي، وإثبات وجودها من خلال انضمامها في منظمة التحرير الفلسطينية، وعدم توليها أي منصب تصنع فيه القرار في منظمة التحرير، فإن مشاركتها في الهيئات القيادية العليا هي الأقل داخل الفصائل والأحزاب والحركات الفلسطينية، فهي تشكل نسبة لا تزيد عن (5%) من أعضاء اللجنة المركزية لحركة فتح،<sup>1</sup> ونسبة مشاركتها في المجلس الوطني الفلسطيني لم تتجاوز (7.5%)، في حين أن نسبتها في الأحزاب اليسارية لم تتجاوز (20%).<sup>2</sup> أما النساء في الجبهة الشعبية فتشكل (10%) من لجناتها المركزية، وفي اللجنة المركزية للجبهة الديمقراطية في الضفة الغربية (19.5%)، بينما في غزة (16.5%). وفي فدا تشكل النساء في المكتب التنفيذي (30%)، واللجنة المركزية (19%).<sup>3</sup> أما حركة حماس فلا يوجد أي نسب محددة لمشاركة المرأة في هيئاتها المحلية المختلفة، ولكن المرأة كما صرحت مريم صالح موجودة في جميع المراتب التنظيمية بما فيها المكتب السياسي.<sup>4</sup> وفي اللجنة التنفيذية لمنظمة التحرير لا يوجد أي امرأة.<sup>5</sup> مع العلم أن الأحزاب السياسية بوابة المرأة نحو مشاركة سياسية أوسع، وبالتالي فإن تمثيل المرأة في تلك الأحزاب يختلف من حزب لآخر باختلاف الرؤيا لدى كل منها حول دور المرأة والتحاقها بالعمل الحزبي أو التنظيمي السياسي.<sup>6</sup>

وعلى الرغم من مشاركة المرأة الضعيفة في الأحزاب والفصائل الفلسطينية إلا أنها حرصت على المشاركة في مؤسسات السلطة الفلسطينية، وإبراز دورها السياسي في المجتمع

<sup>1</sup> عمر رحال، "مشاركة المرأة في الانتخابات: بين القوانين والموروث الاجتماعي"، مرجع سابق، ص 31.

<sup>2</sup> فدوى البرغوثي، "تقرير عن المؤتمر الإقليمي واقع وآفاق مشاركة المرأة العربية في الحكم المحلي"، صندوق الامم المتحدة الانمائي للمرأة، الأردن 2008، ص 84.

<sup>3</sup> ريماء كتانة نزال، "المرأة والانتخابات المحلية: قصص نجاح"، الطبعة الأولى مفتاح، القدس، 2006، ص 19-20.

<sup>4</sup> كمال الشافعي، نسرين عواد، "المرأة الفلسطينية في الأحزاب السياسية بين الحضور والغياب"، مركز إعلام حقوق الإنسان-شمس، رام الله، 2010، ص 56.

<sup>5</sup> ريماء كتانة نزال، "المرأة والانتخابات المحلية: قصص نجاح"، مرجع سابق، ص 19-20.

<sup>6</sup> كمال الشافعي، نسرين عواد، "المرأة الفلسطينية في الأحزاب السياسية بين الحضور والغياب"، مرجع سابق، ص 56.



الفلسطيني؛ فعملت على تعزيز دور المرأة الفلسطينية، ورفع مكانتها لتصل لمراكز صنع قرار من خلال الدورات والورش والمؤتمرات، فطالبت من خلالها بالسماح بممارسة حق المرأة للوصول لمراكز صنع القرار داخل السلطة الفلسطينية.<sup>1</sup>

### 1.3 دور المرأة الفلسطينية في الانتخابات الأولى عام 1996م

تعد المشاركة السياسية للمرأة الفلسطينية في انتخابات المجالس المحلية والتشريعية والرئاسية طريقاً لها لإثبات وجودها وقدراتها على صنع القرار والمشاركة فيه، وجعلها مشاركة مندمجة مع الحدث الانتخابي إيجاباً أو سلباً في المجتمع الفلسطيني، فخرجت المرأة من قوقعة التهميش والإقصاء، واتباع الرجل، إلى أن أصبحت نداً أمام الرجل، تتنافس معه على مواقع عليا حساسة في مؤسسات السلطة الفلسطينية. فمن خلال أحداث الانتخابات الفلسطينية سأسعرض دور المرأة في الانتخابات الرئاسية، والمحلية، والتشريعية، في العامين 1996 و2006.

#### 1.1.3 انتخابات الرئاسة والتشكيل الوزاري 1996م

كانت الانتخابات الفلسطينية لاختيار أعضاء المجلس التشريعي ورئيس السلطة الفلسطينية عام (1996) التجربة الانتخابية الأولى في ظل السلطة الفلسطينية. فقد جاءت الانتخابات خطوة لتحقيق حلم فلسطيني بدولة وقيادة منتخبة بشكل ديمقراطي، ولتعطي أملاً زاهراً بمستقبل فلسطيني ديمقراطي تسوده العدالة والمساواة متماشياً مع كل ما مر به الشعب الفلسطيني على طول سنوات الاحتلال، دولة القانون التي كانت أولى ثمارها قانون الانتخابات الرئاسية والتشريعية رقم 13 لعام 1995، الذي على أساسه أجريت الانتخابات.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> ميرفت ر شماوي، "توثيق حملة المرأة والعدالة والقانون، نحو تقوية المرأة الفلسطينية"، مؤسسة الحق، رام الله، 1995، ص19.

<sup>2</sup> حنين جاد الله، "التخطيط الرسمي لتنمية وتفعيل مشاركة السياسية للمرأة في فلسطين: 1996-2006"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح، نابلس، 2007، ص138.

حيث أتاح قانون الانتخابات 1996 للمرأة الفلسطينية الترشح للمناصب السياسية العليا في السلطة الفلسطينية متساويةً بالرجل على تلك المناصب.<sup>1</sup> فقد كانت الانتخابات بمثابة وقت الحصاد بالنسبة للمرأة الفلسطينية بما يحمله من فرح وغنائم، فعلى ضوء الحياة الفلسطينية أعطت المرأة الفلسطينية وما زالت تعطي من جهدها ووقتها لأجل المجتمع الفلسطيني، حيث إنها شاركت في كافة مراحل النضال الفلسطيني وبكافة الوسائل المتاحة، بل كانت تبتدع الوسائل أحياناً، فقد سارت في كل طرقات النضال ووقفت في كل محطاته، والآن لها الحق في خوض التجربة الانتخابية واختبار ما زرعه طوال السنوات وحصد نتائجه.<sup>2</sup>

وعندما جرت الانتخابات الفلسطينية الرئاسية والتشريعية الأولى في 20 كانون الثاني 1996 بعد تأسيس السلطة الفلسطينية، نافست السيدة سميحة خليل الرئيس الراحل ياسر عرفات في تلك الفترة على منصب رئيس السلطة الفلسطينية، وهي سابقة لم تعهدها المنطقة العربية والفلسطينية، وقد أسفرت عن نجاح ياسر عرفات في الانتخابات الرئاسية، وأصبح أول رئيس للسلطة الفلسطينية،<sup>3</sup> إلا أنها استطاعت الحصول على (10%) من أصوات الناخبين الفلسطينيين في الضفة الغربية وقطاع غزة.<sup>4</sup>\*

---

<sup>1</sup> فدوى البرغوثي، "مشاركة المرأة الفلسطينية في الحكم المحلي، تقرير عن المؤتمر الاقليمي: واقع وآفاق مشاركة المرأة العربية في الحكم المحلي"، الأردن 2007، ص 83.

<sup>2</sup> حنين جاد الله، "التخطيط الرسمي لتنمية وتفعيل مشاركة السياسية للمرأة في فلسطين: 1996-2006"، مرجع سابق، ص 138.

<sup>3</sup> عمر رحال، "مشاركة المرأة في الانتخابات: بين القوانين والموروث الاجتماعي"، مرجع سابق، ص 37.

<sup>4</sup> ربما كتانة نزال، "قراءة أولية في أثر الحصار على المرأة الفلسطينية، المرأة الفلسطينية بين الحصار والحقوق الاجتماعية"، مركز رام الله لدراسات حقوق الانسان، 2003، ص 19-20.

\*. "حيث تشكلت الحكومة الثانية في 27 حزيران 1996، وانتهت في آب 1998 بمرسوم رئاسي. والحكومة الثالثة تشكلت في 9 آب 1998 وانتهت في 5 أيار 2002 بمرسوم رئاسي، والحكومة الرابعة تشكلت في 5 حزيران 2002 وانتهت في 11 أيلول 2002 بمرسوم رئاسي. والحكومة الخامسة تشكلت في 29 تشرين الأول 2002 وانتهت بتقديم استقالته في 19 آذار 2003. والحكومة السادسة تشكلت في 29 نيسان 2003 وانتهت بتقديم استقالته في أيلول 2003. كذلك الحكومة السابعة تشكلت في 5 تموز 2003، بمرسوم رئاسي أعلن خلاله الرئيس ياسر عرفات حالة الطوارئ في محافظات الوطن، بعد تقديم الحكومة السابقة استقالته، وتآزم الأوضاع في المحافظات، وتم تشكيل حكومة الطوارئ حيث جاء في المرسوم الرئاسي وفي المادة "2" تشكيل حكومة طوارئ. وانتهت هذه الحكومة في الثلاثين من نفس الشهر 2003 بعد صدور مرسوم رئاسي بتشكيل حكومة جديدة."

وقد تشكلت أول حكومة فلسطينية في عهد ياسر عرفات بتاريخ 20 أيار 1994، إلا أنها لم تعمر طويلا حيث انتهت ولايتها في 16 كانون الثاني 1996 بمرسوم رئاسي، وتلتها 7 حكومات شكلت في عهد ياسر عرفات لتصبح 8 حكومات متعاقبة في عهده<sup>1</sup>.

صادق المجلس التشريعي الفلسطيني بتاريخ 2003/11/12 على تشكيل الحكومة الثامنة التي تقدم بها أحمد قريع، وقد تمكنت هذه الحكومة من الحصول على ثقة المجلس بأغلبية 48 صوتا، ومعارضة 13 صوتا، وامتناع 5 عن التصويت. وقد استمرت هذه الحكومة إلى حين مصادقة التشريعي على الحكومة الجديدة.<sup>2</sup>

أما على صعيد السلطة التنفيذية فمن بين 24 وزيرا كان هناك وزيرتان، وغالبا ما كانت تستلم الوزارات الخدمائية، وتلك الوزارات هي: وزارة الشؤون الاجتماعية، ووزارة التربية والتعليم العالي، ووزارة شؤون المرأة التي استحدثت في عام 2003. وقد كانت انتصار الوزير أول وزيرة استلمت وزارة الشؤون الاجتماعية عام 1994، وأما "وزيرة شؤون المرأة" فكانت زهيرة كمال عام 2003، وهي أول وزارة للمرأة في فلسطين، بينما نجد أن أول قائدة لجهاز الشرطة النسائي في فلسطين هي فاطمة البرناوي عام 1994.

وبقيت الحكومات المتلاحقة على هذا المنوال،<sup>3</sup> فقد أظهرت المعطيات الإحصائية الصادرة عن دائرة الإحصاء الفلسطينية أن نسبة النساء في المهن التقليدية النمطية هي أعلى من المهن التي تحتاج لمهارة أو لتقلد مناصب إدارية عليا، حيث بلغت نسبة النساء في وظائف المشرعين والإداريين (11%) بينما بلغت نسبة الرجال (89%) لعام 2000.<sup>4</sup> وبلغت نسبة النساء العاملات في قطاع الخدمات (61.8%) أما الرجال (34.7%) لإحصاءات عام

---

<sup>1</sup> انظر: سوزان عقل، "التشكيلات الحكومية في عهد السلطة"، مجلة مركز التخطيط الفلسطيني-العدد التاسع والعاشر 2003. عن الرابط التالي: <http://www.oppc.pna.net/mag/mag17/p6-17.htm>

<sup>2</sup> المرجع السابق.

<sup>3</sup> عمر رحال، "مشاركة المرأة في الانتخابات: بين القوانين والموروث الاجتماعي"، مرجع سابق، ص 37.

<sup>4</sup> دائرة الإحصاء الفلسطينية، "المرأة الفلسطينية في أرقام 2003"، ص 6.

2009<sup>1</sup>. وبلغت نسبة النساء بين أعضاء مجلس الوزراء (4%) عام 2006 مقارنة مع 2007 (9.5%)<sup>2</sup>.

وبشكل عام يتضح لنا أن نسبة مشاركة المرأة في مواقع صنع قرار في الوظائف الحكومية ضئيلة، فالوزارة الأولى تشكلت من (25) وزيراً ضمت وزيرتين فقط أي ما نسبة (8%) من الوزراء.<sup>3</sup>

### 2.1.3 انتخابات المجالس المحلية

لم يختلف دور المرأة كثيراً في الهيئات المحلية عنه في الوزارات أو في مؤسسة الرئاسة، فعلى الرغم من دعوة المؤسسات الرسمية والأهلية والأحزاب لتمكين المرأة من أجل وصولها لمراكز صنع القرار، على اعتبار أن النظام السياسي الفلسطيني هو نظام ديمقراطي يفتح أبواباً لدى المرأة الفلسطينية تمكنها من الصعود إلى القمة، وإدارة دفة القيادة،<sup>4</sup> إلا أن ذلك لم ينعكس على أرض الواقع، فقد تأخر وجود المرأة في المجالس المحلية، فقبل عام 2005 لم تصل أية امرأة فلسطينية لرئاسة أية بلدية في الضفة الغربية أو قطاع غزة، على الرغم من قرار وزير الحكم المحلي آنذاك بمشاركة النساء في البلديات منذ تسعينات القرن الماضي، وعلى الرغم من أن القانون الخاص بالبلديات أتاح للمرأة الدخول في هذا المجال، مع سعي الجمعيات النسوية والأحزاب لإدخال عنصر النساء وإيرازه في البلديات، إلا أن ذلك كان أشبه بخطة مثالية رسمت على الورق، وكانت صعبة التطبيق على أرض الواقع، وظلت في تلك الفترة وكأنها كلمات أضيفت لإعطاء اللمسة الحضارية والديمقراطية على السلطة الفلسطينية.<sup>5</sup> وفي عام

<sup>1</sup> دائرة الإحصاء المركزية الفلسطينية، "المرأة والرجل في فلسطين قضايا وإحصاءات 2009"، ص 41.

<sup>2</sup> دائرة الإحصاء المركزية الفلسطينية، "المرأة والرجل في فلسطين قضايا وإحصاءات 2008"، ص 41.

<sup>3</sup> فدوى البرغوثي، "مشاركة المرأة الفلسطينية في الحكم المحلي، تقرير عن المؤتمر الإقليمي: واقع وآفاق مشاركة المرأة العربية في الحكم المحلي"، مرجع سابق، ص 84.

<sup>4</sup> سهام البرغوثي، "المرأة والحقوق السياسية والمدنية، المرأة والعدالة والقانون، نحو تقوية المرأة الفلسطينية"، مؤسسة الحق رام الله، 1995، ص 74-77.

<sup>5</sup> عمر رحال، "مشاركة المرأة في الانتخابات: بين القوانين والموروث الاجتماعي"، مرجع سابق، ص 38. وانظر أيضاً ريما كتانة نزال، "قراءة نسوية لنتائج الانتخابات المحلية"، الحوار المتمدن، العدد 1128، 2005\3\5، عن

الرابط التالي: <http://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=32839>

1997 تم تعيين (0.5%) من النساء في المجالس القروية والبلدية، وارتفعت النسبة في عام 2000 إلى (1.8%)، وكانت تتم بالتعيين وليس الانتخاب، وفي عام 2002 بلغ عدد الإناث (529) بالمقابل كان عدد الرجال (3535) في امجالس اقروية والبلدية،<sup>1</sup> وهي مشاركة ضئيلة جدا مقارنة مع نسبة مشاركة الرجل، إضافة إلى أنها لم تستلم في تلك الفترة أي منصب رئاسي مثل رئاسة بلدية.<sup>2</sup>

إن أسباب هذه الفجوة الكبيرة بين الإناث والذكور متنوعة ومتعددة من سياسية واقتصادية واجتماعية، إلا أن الخلل يكمن في عملية الفرز للمرشحات، فلم يكن الحزب السياسي حاضرا للانتخابات في المجالس المحلية، ولم تتوافر في المرشحات المعايير والمقاييس المطلوبة لهذا الحجم من المجالس، كذلك خضوع الانتخابات في المجالس للاعتبارات العشوائية، ولاعتبارات أخرى أثرت على فئة النساء، وهي النظر بالدونية للمرأة، وعدم استخدام نظام الكوتا لتحقيق الهدف المرجو منها، واقتصرت على إيصال المرأة للمناصب الإدارية من دون الاعتبار لهدف التغيير الاجتماعي.<sup>3</sup>

فتجربة المرأة في المجالس القروية والبلدية تشير إلى أن المجتمع بدأ يتقبل مشاركة المرأة، وتفاعلها بإيجابية أكثر من موقف زملائهن في الهيئات المحلية، ولكن أحيانا كانت تأتي التوقعات بعكس الخطط والأهداف، فإذا نظرنا إلى الثقافة المجتمعية نجد أنها ترفض مشاركة المرأة في العمل العام المتعلق بأمور البنية التحتية، أو المتعلقة بالبناء والتراخيص أو حتى بالمشاريع والعقود. لكن عندما خاضت المرأة التجربة، وأثبتت قدرتها على تولي هذه الأعمال أمام مرأى من الجميع، وكانت هناك تجارب إيجابية خدمت فكرة مشاركة المرأة بالانتخابات، وكان هناك أيضا تجارب سلبية أقصت المرأة وأعادتها للخلف، فلم تعد تشارك بالتنمية كما كانت

<sup>1</sup> برنامج دراسات التنمية، "تقرير التنمية البشرية"، حزيران 2002، ص56.

وانظر أيضاً ريمما كتانة نزال، "قراءة نسوية لنتائج الانتخابات المحلية"، مرجع سابق، ص19-20.

<sup>2</sup> حسن سليم، "الانتخابات البلدية ومشاركة المرأة"، مركز شؤون المرأة والأسرة، نابلس.

وانظر أيضاً عمر رحال، "مشاركة المرأة في الانتخابات: بين القوانين والموروث الاجتماعي"، مرجع سابق، ص38.

<sup>3</sup> ريمما كتانة نزال، "المرأة في الانتخابات المحلية القادمة"، 27 ايار 2012، عن الرابط التالي:

<http://www.al-ayyam.com/article.aspx?did=192315&Date=>

تأمل، ولم تشارك بالتنمية على اعتبارها نصف المجتمع علماً أن التنمية تقتضي استثمار جميع الموارد البشرية.<sup>1</sup>

وعند دراسة التجربة الانتخابية في المجالس القروية والمحلية التي خاضتها المرأة بشكل فردي نلاحظ أنها لم تكلل بالنجاح، وإنما اقتصر تمثيل المرأة في تلك المجالس بناءً على نظام الانتخاب المشروط بتقديم قوائم تحتوي على نسبة تمثيل نسوي ضمن الآلية المتبعة رسمياً، مما فتح المجال للتلاعب باختيار نساء لا حول لهن ولا قوة لأن من يعد بعض القوائم يتجنب مشاركة من يشهد لها بصلابتها وإنجازاتها؛ لأنها ستقف كالشوكة في حلقه، ويبحث عن امرأة لا تعارضه باتخاذ قرار ولا تقف مصرة على خدمة قضايا نسوية.

وعندما نتأمل فيما أنتجته وما هي النجاحات التي حققتها لا نجد شيئاً يذكر، ويرجع ذلك إلى ثقافة المجتمع الذكورية التي تقلل من دور المرأة ومن أهمية إبراز رأيها والعمل على تنفيذ قراراتها.

فدور المرأة في التاريخ الفلسطيني بشقيه النضالي والاجتماعي مليء بإنجازات ونجاحات نسوية مشرفة، إلا أن تجربة مشاركة النساء في المجالس القروية والهيئات المحلية أثبتت فشلها، وعكست نمط تفكير تقليدي في المجتمع الفلسطيني ونظرة سلبية اتجاه قدرة المرأة على الإبداع والإنجاز.<sup>2</sup>

فمن تاريخ المرأة الحافل، علينا اختيار قوائم تمثل شخصيات نسوية مشهود لها بكفاءتها وقدرتها على تحقيق أهداف واتخاذ قرارات وتمير مشاريع إستراتيجية وخدماتية تأخذ بعين الاعتبار احتياجات المرأة والأسرة الفلسطينية لأنها في نهاية المطاف الأم والأخت والزوجة، فبدلاً من وضعها في قالب واحد وحرمانها من حقها ومن محاولة خدمة مجتمعها ووطنها مع إقرارنا بأنها نصف المجتمع، فيجب إشراكها في المجالس القروية والمحلية والاهتمام بمتطلباتها،

<sup>1</sup> ريماء كنانة نزال، "المرأة في الانتخابات المحلية القادمة، 27 ايار 2012"، مرجع سابق.

<sup>2</sup> فارس فائق ظاهر، المرأة الفلسطينية ومكانتها بالعمل السياسي، 2012\10\10، الأربعاء وكالة معا الإخبارية عن الرابط التالي: <http://www.maannnews.net/Arb/ViewDetails.aspx?ID=527318>

وأن يؤخذ برأيها كما يؤخذ برأي الرجل، فيجب عدم دفن قدراتها وإبداعاتها في المنزل فهي قادرة على لعب دور تتخذ فيه القرار في المجالس المحلية والقروية.

### 3.1.3 دور المرأة الفلسطينية في السلطة التشريعية 1996م

شاركت المرأة الفلسطينية في انتخابات المجلس التشريعي عام 1996، وعلى الرغم من أن المرأة الفلسطينية استطاعت أن تدخل هذه الانتخابات وتثبت نفسها فيها، إلا أن مشاركتها كانت قليلة مقارنة مع مشاركة الرجل، إذ ترشحت (28) امرأة، من بينهم (14) امرأة عن الضفة الغربية، و(14) امرأة عن قطاع غزة، من أصل (672) مرشحا، للتنافس على (88) مقعدا في المجلس التشريعي، وفازت (5) نساء فقط أي ما نسبته (5.6%)، في حين بلغت نسبة مشاركة النساء في الانتخابات التشريعية (43%)<sup>1</sup>.

وكان من أبرز الأمور في الانتخابات التشريعية عام 1996 غياب مشاركة النساء الإسلاميات واليساريات على خلفية رفضهن لاتفاق أوسلو، فلم يكن هناك أي تنافس بين المرشحات من خلفيات تنظيمية وحزبية مختلفة، حيث اقتصر التنافس على المرشحات المواليات لاتفاقية أوسلو وغالبيتهم ينتمين لحركة فتح، وذلك يعد حرمانا لشريحة عريضة من النساء من الوصول إلى مراكز صنع قرار.<sup>2</sup>

وعلى ضوء ما سبق فهناك من عد فوز النساء في عضوية المجلس التشريعي فوزاً غير حقيقي، فعملية انتخابهم كانت نتيجة لاعتبارات فصائلية أو طائفية أو غير ذلك، وليس بناءً على قناعة بقدرات وإمكانات المرشحات وبحقهن في تولي مناصب صنع قرار. والأسباب التي دعت لفوز خمس نساء فقط في عضوية المجلس التشريعي على الرغم من مشاركتها العالية في الانتخابات، وعلى الرغم من إقرار قانون الانتخابات عام 1995 على حق المرأة في الترشيح والانتخاب، إلا أن هنالك عوائق أحجمت من هذه المشاركة ومنها:

<sup>1</sup> نادر عزت سعيد، "النساء الفلسطينيات والانتخابات"، مؤسسة مواطن لدراسة الديمقراطية رام الله، 1999، ص 25-27.

<sup>2</sup> ريما كتانة نزال، "المرأة الفلسطينية بين المشاركة السياسية الحقيقية والإشراك التجميلي"، الحوار المتمدن،

2004/5/7، عن الرابط التالي: <http://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=17869>

اعتماد نظام الدوائر في الانتخابات عام 1996، فهناك دوائر حددت بمقعد واحد أو مقعدين، مما قلل من فرص المرأة في الترشيح لأن المنافسة تكون لصالح الرجل، مع العلم أنه تم التعديل فيما بعد في شهر حزيران عام 2005.

العبء المالي الذي وقف عائقاً أمام المرأة في الانتخابات، فقد وصلت تكلفة الانتخابية للفرد حوالي (30) ألف دولار، وهذا المال لا تستطيع المرأة أن تحصل عليه إلا عن طريق الحزب السياسي أو الحركة النسائية التي لم تقدم أي دعم مادي أو معنوي للمرشحات.<sup>1</sup>

ويرى بعضهم أن السبب في ضعف المرأة وعدم ثقها بنفسها، وعدم ثقة المرأة في المرأة، إضافة إلى تشتت الرؤيا لدى الحركات النسوية وذلك نتيجة تنفيذ برامج الممولين من الخارج.

ولا نستطيع أن نغفل عن طبيعة المجتمع الفلسطيني والثقافة السائدة فيه التي تفضل الرجل على المرأة، ولا تثق بقدرات النساء ولا تؤمن بقدرتهم على تولي مناصب قيادية أو صنع قرار، فالموروث الثقافي كرس في الأذهان والعقول أفكاراً عن المرأة يصعب تغييرها في فترة زمنية قصيرة، فالأحزاب السياسية والفصائل في المجتمع الفلسطيني عجزت عن تغيير مثل هذه الموروثات، فلم تدعم المنتخبات بشكل كاف كما تدعم الرجل.<sup>2</sup>

على المرأة المرشحة كسب ثقة النساء الفلسطينيات قبل ترشيحها للانتخابات، وذلك من خلال تمويل برامج جديدة تهدف الى رفع مستوى المرأة الفلسطينية، وتختلف عن البرامج الممولة التي تعمل على تغيير الثقافة في بنیان المجتمع الفلسطيني، والتي تهدف الى خلخلة اساس المجتمع، والتركيز على البرامج الاجتماعية التي تحتاجها النساء الفلسطينيات، وكذلك عليهن البروز لدى الشارع الفلسطيني كقياديات واثقات من انفسهن قدرات على صنع التغيير

<sup>1</sup> حنين جاد الله، "التخطيط الرسمي لتنمية وتفعيل مشاركة السياسية للمرأة في فلسطين: 1996-2006"، مرجع سابق، ص138-142.

<sup>2</sup> المرجع السابق، ص138-142.



في المجتمع الفلسطيني وتوجيهه للأفضل. فالمرأة بحاجة الى قوة تؤيدها وتتركز عليها وحينما تستشعر الفلسطينيات بغياب ذلك في مرشحاتهن فإنهن لا يتقن بهن ولا ينتخبهن.

### 2.3 دور المرأة الفلسطينية في انتخابات 2006م

سلك "قانون الانتخابات العام" رقم (9) لسنة 2005 طريقا شاقا لتحسينه وتطويره على أمل الإجماع والاتفاق على إقراره وقد استغرق ما يقارب ثلاث سنوات. بدأ الأمر بإدراج القانون على جدول أعمال المجلس التشريعي في 2002\9\1 ولم يناقش "قانون الانتخابات العام" من المجلس التشريعي إلا في 2004\6\10، عندما شكلت "لجنة بقانون الانتخابات" من أربعة وعشرين عضوا اجتمعت مع أطراف من المجتمع المدني لمناقشة التعديلات المقترحة في 2004\6\24، وتضمن بعض التعديلات على: اعتماد "النظام النسبي" الكامل أو المختلط، تخصيص حصة للمرأة، ورفع عدد الأعضاء.

وفي ظل ما مر به قانون الانتخابات من مجادلات، وآراء، ومطالب لتعديل القانون، إلا أنه واجه معارضة شديدة من عدد كبير من أعضاء المجلس التشريعي، ويعود السبب إلى رفض فكرة تغيير قانون الانتخابات، ونظرتهم بأنه مناسب ولا يحتاج للتعديل. ففي النهاية اصطدمت عملية إشراك المرأة في الانتخابات المحلية في النصف الثاني من عام 2004 مع أصحاب القرار، الذين كانوا يرفضون تغيير القانون الذي أوصلهم لمناصبهم، فهم بالتالي المنفعون منه، ويحصلون على الامتيازات من خلال هذا القانون.<sup>1</sup>

ثم أقر المجلس التشريعي "قانون الانتخابات العام" بشكل نهائي في 2005\6\18، وبموجبه تم رفع عدد مقاعد المجلس التشريعي من (88) مقعدا إلى (132) مقعدا. حيث تشدد أعضاء المجلس التشريعي تجاه النظام النسبي والكويتا النسائية، إلا أن محمود عباس رئيس السلطة الفلسطينية أنهى الجدل بجعل المقاعد تتوزع مناصفة ما بين التمثيل النسبي، والأغلبية (تمثيل الدوائر)، وبقي تمثيل المرأة بكويتا الـ (20%) كحد أدنى من نصف عدد مقاعد المجلس

<sup>1</sup> خديجة الحباشنة، "خطوة..الى الامام توثيق تجربة ناجحة، الحملة الوطنية لتطوير مشاركة المرأة في الانتخابات (حملة الكوتا) 2002-2005"، شركة دار القلم للطباعة والنشر، رام الله، 2007، ص 187-190.

خاصة بالتمثيل النسبي (على قوائم الأحزاب). ولم تستطع المرأة أن تحصل على (20%) من مقاعد الدوائر كما كانت تأمل، وذهبت جهود مؤسسات المجتمع المدني سدى، فلم يعد ممكناً للحملة أن تتابع جهودها لزيادة حصة المرأة بمذكرة خاصة بمطالبها، ومن خلال برنامج تحرك خاص بها، كما كانت تفعل من قبل، بعد أن أصبحت مطالبها جزءاً لا يتجزأ من المجتمع المدني وتحركاته.<sup>1</sup>

فحتى نظام الكوتا الذي كانت تطالب به مؤسسات المجتمع المدني غير كافٍ لإنصاف المرأة، فقد يفرض وجود نساء غير كفآت لملء المقاعد التي خصصتها الكوتا.

### 1.2.3 الانتخابات الرئاسية 2006م

جرت هذه الانتخابات تحت مظلة عملية الانتقال السلمي والدستوري للسلطة التي أعقبت وفاة الرئيس الفلسطيني ياسر عرفات في نوفمبر 2004، وما تبعها من خطوات إيجابية في سياق التحول الديمقراطي، فقد عقدت الانتخابات الرئاسية في 9 يناير كانون ثاني من عام 2005 لاختيار رئيس جديد للسلطة الفلسطينية، وصفت على أنها تمثل إرادة الناخبين. وعلى الرغم من بعض العراقيل والمعوقات، أجريت انتخابات جزئية لمجالس الهيئات المحلية على أربع مراحل، خلال الفترة بين ديسمبر 2004 حتى ديسمبر 2005، شملت 265 هيئة محلية، مع أنه كان من المقرر استكمالها في كافة الهيئات المحلية قبل نهاية العام 2005. وكانت السلطة الوطنية قد أعلنت في وقت سابق من العام 2005 عن موعد إجراء الانتخابات التشريعية في 17 يوليو 2005، غير أنها واجهت صعوبات قانونية وسياسية، ما أدى إلى تأجيلها وتحديد موعد جديد لها، قرر في 25 يناير 2005.

"ساهم طرح الكوتا في القانون في إذكاء الجدل حول واقع المرأة والأدوار المناطة بها، وسلط الأضواء على مشاركتها في مراكز صنع القرار والمعوقات التي تواجهها، ووفرت حالة المد والجزر في نقاش قانون الانتخابات بالمجلس التشريعي بخصوص النصوص المتعلقة

<sup>1</sup> خديجة الحباشنة، "خطوة.. إلى الامام توثيق تجربة ناجحة، الحملة الوطنية لتطوير مشاركة المرأة في الانتخابات (حملة الكوتا) 2002-2005"، مرجع سابق، ص 187-193.

بالمرأة. لقد وفرت الكوتا مناخاً للنقاش ولوضع الخلافات حول حقوق المرأة في دائرة النقاش والضوء، واستخدمت كوسيلة ومناسبة للتنقيف القاعدي ولحشد الرأي العام بالضغط لتلبية المطلب، ولكن لم يكن للكوتا أن توفر وتحقق نتائج أكثر على صعيد تغيير المفاهيم النمطية إزاء المرأة، بمعزل عن استراتيجية عامة للنهوض بواقع المرأة في كافة المجالات وبسياسات عامة متكاملة ذات أبعاد مختلفة مخطط لها، أبعاد ذات علاقة بالمناهج الدراسية، وسياسة إعلامية وتنموية واقتصادية وتشريعية متقدمة، سياسات اجتماعية تنطلق من أن قضية المرأة هي بالأساس قضية حقوق ديمقراطية لنصف المجتمع، عند ذلك يتحقق التغيير المفاهيمي، بالترافق مع تبني الكوتا كأحد الآليات في خدمة الخطط والسياسات الاجتماعية. الكوتا لم تأت كنتيجة للتطور الاقتصادي والاجتماعي الشامل، بل أتت بتدخل قيادي تحت ضغط سياسي بمعزل عن تطور المجتمع.<sup>1</sup>

ومن الجدير بالذكر أنه لم يتم ترشيح أي امرأة للانتخابات الرئاسية، على عكس الانتخابات الأولى التي شاركت فيها امرأة واحدة "سميحة الخليلي"، وهذا يعد تراجعاً في دور المرأة في مشاركتها في الترشيح لمنصب الرئاسة. وإقرار كوتا (20%) أيضاً ليس كافياً لضمان مشاركة المرأة، مع غياب برامج انتخابية نسائية مقنعة لدى المرشحات.

### 2.2.3 انتخابات المجالس القروية والبلديات 2004م

اشترط القانون الفلسطيني وجوب تمثيل المرأة من خلال "نظام الكوتا" بنسبة (20%)، فشاركت النساء من حركة حماس في انتخابات الهيئات المحلية في ديسمبر 2004، واعتبر نظام الكوتا تمييزاً إيجابياً لصالح المرأة، إذ أعطى فرصة لإدخال المرأة الفلسطينية في انتخابات المجالس القروية والبلدية، فمن بين النساء اللواتي فزن في الانتخابات يمامة زين الدين عابد الشالدة التي فازت في بلدة سعير، وهذا دليل على فعالية الكوتا، إضافة إلى أنه شجع دخول النساء للانتخابات من دون خوف، وأكسبهن الثقة بالنفس، ورفع نسبة وجود المرأة، فقد أفرزت النتائج التي أجريت في 2004\12\23 فوز (52) مرشحة من أصل (139) في (26) هيئة بلدية

<sup>1</sup> ربما كثانة نزال، أهمية مشاركة المرأة في العملية السياسية ودورها في صياغة القوانين وإصدار القرارات، الحوار المتمدن، ع 1483، 2006\3\18، 11:32، عن الرابط التالي: <http://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=58983>

وقروية في الضفة الغربية. أما نتائج انتخابات المجالس البلدية في المرحلة الثانية التي أجريت في 27\1\2005 في غزة، فقد أفرزت (20) مرشحة من أصل (83). واستمر هذا الإنجاز في المرحلة الثالثة التي جرت في 5-5-2005، وفي المرحلة الرابعة التي جرت في 27\9\2005.<sup>1</sup>

### 3.2.3 انتخابات المجلس التشريعي 2006م

تم إجراء الانتخابات التشريعية في مطلع عام 2006، بموجب قانون الانتخابات رقم (9) لعام 2005، و كانت هذه الانتخابات نقطة تحول جديدة في النظام السياسي الفلسطيني، كما أنها تميزت بمشاركة الفصائل الوطنية والإسلامية باستثناء حركة الجهاد الإسلامي التي عزفت عن المشاركة في الانتخابات الأولى.<sup>2</sup>

فازت قائمة الإصلاح والتغيير التابعة لحركة حماس بـ(76) مقعداً أي ما نسبته (57.6%) من عدد أعضاء المجلس التشريعي الفلسطيني، وفازت فتح بـ(43) مقعداً أي ما نسبته (32.6%)، بينما حصد المستقلون على (4) مقاعد، أي ما نسبته (3%)، وفازت قائمة الشهيد أبو علي مصطفى التابعة للجبهة الشعبية بـ(3) مقاعد أي ما نسبته (2.3%)، وحصلت كل من البديل وفلسطين المستقلة والطريق الثالث على مقعدين لكل حزب، وتشكل نسبة (1.5%) من عدد مقاعد المجلس التشريعي.<sup>3</sup>

لقد أحدثت نتائج الاقتراع زلزالاً سياسياً في أركان النظام السياسي الفلسطيني، فلم يكن فوز حركة حماس بهذه النسبة الكبيرة أمراً متوقعاً، فقد تهاوت المعادلة السياسية التقليدية، فأصبحت ترجح كفة حماس على حركة فتح. وانتقلت حماس من المعارضة إلى الحكم.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> خالد محمد صافي، ايمن طلال يوسف، موقف حركة المقاومة الإسلامية، حماس من دور المرأة العسكري والسياسي (دراسة مفاهيمية)، عن الرابط التالي: <http://alaqsa.edu.ps/ar/aqsa=magazine/files/137.pdf>

<sup>2</sup> الانتخابات التشريعية الفلسطينية (يناير 2006) تقييم أولي لنتائج الرقابة على عمليات الاقتراع والفرز، المركز الفلسطيني لحقوق الإنسان، عن الرابط التالي: <http://www.panhci.net/plestine/pchr/2006/prol26.shtml>

<sup>3</sup> زياد عثمان، "الانتخابات الفلسطينية: إعادة تقييم"، مركز رام الله لدراسات حقوق الإنسان 2011، ص 100.

<sup>4</sup> عبد الإله بلقزيز، "الانتخابات الفلسطينية: حماس في مختبر السلطة، المستقبل العربي"، مركز دراسات الوحدة العربية، آذار 2006، العدد 325، السنة الثامنة والعشرون، ص 6-14.

ومن بين المرشحين استطاعت 17 امرأة الوصول إلى المجلس التشريعي من أصل 132 عضواً، بعد أن ترشحت (72) امرأة على (11) قائمة انتخابية أي بنسبة (13%) من المجموع الكلي.

لم تصل أي امرأة إلى مقاعد المجلس التشريعي من خلال نظام الدوائر على الرغم من كثرة النساء المرشحات، فقد توزعت المرشحات على (11) قائمة، وبلغ عدد النساء (15) امرأة من مجموع (414) من إجمالي عدد المرشحات الموزعين على (16) دائرة انتخابية.<sup>1</sup>

جدول (5): دراسة لمؤسسة "فلسطينيات" حول التغطية الإعلامية للمرشحات للنساء 2006:

اسم القائمة	العدد الكلي	عدد المرشحات	نسبة المرشحات	المواقع الأربعة الأولى للمرشحات
قائمة البديل	40	8	20%	17، 12، 3، 7
قائمة فلسطين المستقلة	41	8	19.5%	17، 12، 7، 2
قائمة الشهيد أبو علي مصطفى	50	11	22%	15، 12، 7، 3
قائمة الطريق الثالث	25	6	24%	13، 10، 7، 2
قائمة التغيير والإصلاح	59	13	22.86%	17، 12، 7، 3
قائمة فتح	45	12	26.6%	13، 10، 7، 3
قائمة الائتلاف الوطني للعدالة والديمقراطية - وعد	12	3	25%	17، 7، 3

يعد إدخال العنصر النسوي في الترشح للانتخابات التشريعية عن حركة حماس نقلة نوعية لا سابق لها للحركة وللمرأة الفلسطينية، وهي تخوض العمل السياسي تحت قبة البرلمان، وكذلك في مجلس الوزراء. إن دفع حركة حماس للمرأة إلى قبة البرلمان في أول تجربة تخوضها الحركة دليل على مساندتها لرفع المرأة لمواقع صنع قرار، حيث انتقلت من العمل الدعوي إلى الإطار السياسي.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> عبد الإله بلقزيز، "الانتخابات الفلسطينية: حماس في مختبر السلطة، المستقبل العربي"، مرجع سابق، ص 6-14.

<sup>2</sup> خالد محمد صافي، أيمن طلال يوسف، مرجع سابق.

في الوقت ذاته لابد من التنويه إلى أن تجربة النساء من حركة حماس غير ناضجة، نظرا لحدثة إشراكها بالمشهد السياسي، ولاختلاف منطلقاته النظرية، فشعرت نساء حماس بأهمية الكوتا في وصول المرأة لمراكز صنع قرار.<sup>1</sup>

وقد أقر نظام الكوتا على وجود امرأة واحدة من بين الأسماء الأولى في القائمة، وامرأة ثانية من بين الأسماء الأربعة التي تليها، وامرأة من بين الأسماء الخمسة التي تليها

وترشحت (15) سيدة فلسطينية على مستوى الدوائر كمستقلات، منهن اثنتان من حركة فتح هما: دلال سلامة من نابلس، وجميلة صيدم من دير البلح، وكلتاهما عضوان سابقان في المجلس التشريعي، إلا أنهن لم يفزن، كما ترشحت اثنتان من الجبهة الشعبية، و لم يفزن أيضا، ونزلت بقية السيدات كمستقلات، لكن لم تفز أي امرأة فلسطينية على مستوى الدوائر.<sup>2</sup>

يشير عدم نجاح المرأة من خلال الدوائر الى عدم تقبل المجتمع للمرأة في مراكز صنع القرار لدى تنافسها مع الرجل ومقارنتها به ضمن معايير غير موضوعية، فكان من الأجدر

---

<sup>1</sup> ربما كتانة نزال، "المرأة الفلسطينية بين المشاركة السياسية الحقيقية والإشراك التجميلي"، مرجع سابق.  
<sup>2</sup> تقرير لجنة الانتخابات المركزية، مخلص حول النساء المرشحات والفائزات بعضوية المجلس التشريعي، عن الرابط التالي: [http://www.elections.ps/Portals/30/pdf/PLC2006-ResultsFemaleWinners\\_AR.pdf](http://www.elections.ps/Portals/30/pdf/PLC2006-ResultsFemaleWinners_AR.pdf) وقد جاءت ترتيب

النساء في قائمة الاصلاح والتغيير كما يلي:

3-جميلة عبد الله طه الشنطي غزة

7-هدى نعيم محمد القريناوي غزة

11-مريم محمود حسن صالح رام الله

17-منى سليم صالح منصور نابلس

22-مريم فرحات غزة

25-سميرة عبد الله عبد الرحيم حلايقة الخليل

32-نعمة داوود محمود حلبية القدس

36-عزيزة عبد العزيز الحمادي غزة

42-إخلاص عبد الكريم صالح السيد طولكرم

46-تمام يوسف خليل نوفل دير البلح

51-فتيحة غازي أمين قواسمي القدس

56-نهى عوني حسين صايمة غزة.

انظر: خالد محمد صافي، أيمن طلال يوسف، مرجع سابق.

تخصيص كوتا من خلال الدوائر، وذلك من خلال تموين جو تنافسي بين المرأة والمرأة ضمن شروط ومعايير أكثر موضوعية، فما تواجهه المرأة ثقافة تقليدية وعقلية قديمة تعرقل من وصولها لمراكز صنع القرار في الانتخابات.

كما أشارت النتائج إلى أن التمثيل النسبي موئم أكثر من نظام الدوائر للواقع الفلسطيني، وقد عبر تبني القانون المختلط عن مرحلة وخطوة على الطريق لها سياقها المتعلق بحالة المجلس التشريعي السابق، الذي امتلك صلاحية إصدار القانون على الرغم من فقدانه لصفته التمثيلية، لذا فإن الأمور يجب أن تتجه إلى اعتماد النظام النسبي الكامل، الذي ينشط الحياة السياسية ويقضي على العشائرية ويكرس الديمقراطية والتعددية وتداول السلطة كنهج فلسطيني أصيل، وفي حال تبني النظام النسبي الكامل يصبح الاستغناء عن الكوتا سواء للمرأة أو للأقليات ممكناً. ومن الأهمية أن تركز البرامج التوعوية الموجهة للمرأة إلى مدى قدرتها للوصول لقاعدة ملائمة لظروف السياسة العامة والثقافية خاصة.

### 3.3 دور المرأة الفلسطينية في التشكيل الحكومي 2010م

إن وجود المرأة الفلسطينية في مراكز صنع قرار ليس وليد لحظة أو فترة معينة، فقد تواجدت المرأة الفلسطينية في أماكن عدة لتصنع فيها القرار السياسي، فهي دائماً ما تصنع القرار أو تساهم في صناعته في أسرتها، وفي حياتها الاجتماعية والسياسية والاقتصادية، إلا أن هذا الدور بدأ يتبلور مع تطور المجتمع الفلسطيني، فهي الآن تترأس أماكن تصنع فيها القرار خارج نطاق الأسرة والشكل التقليدي الذي اعتادت عليه، فقد باتت المرأة الفلسطينية تتبوأ دوراً ملموساً في عملية التنمية في المؤسسات الفلسطينية المختلفة، تدير فيها عجلة التنمية في المؤسسات الفلسطينية إلى جانب الرجل، وإن لم يكن بالشكل المطلوب. فوجود خمس حقائب وزارية ترأسها نساء يعد تطوراً في الحياة السياسية والاجتماعية والاقتصادية.<sup>1</sup> وهن: رئيسة وزارة التربية والتعليم العالي لميس العلمي (لقد تم تقسيم الوزارة لوزارتين وزارة التعليم العالي ووزارة التربية

<sup>1</sup> مقابلة مع ماجدة المصري، وزيرة وزارة الشؤون الاجتماعية، 2012/4/11.

(2012)، رئيسة وزارة الشؤون الاجتماعية ماجدة المصري، رئيسة وزارة المرأة ربيحة ذياب، رئيسة وزارة السياحة خلود دعبس، ورئيسة وزارة الثقافة سهام البرغوثي.<sup>1</sup>

وبلغ عدد الإناث في الوظائف الحكومية (22043) والذكور (27151) عام 2011، فلم يعد الفارق كبيراً جداً، حيث إن أعداد الموظفات في تزايد.<sup>2</sup> كما بلغت نسبة النساء في المجلس التشريعي (13%) مقارنة مع الذكور (87%)،<sup>3</sup> وبرزت أسماء نساء عدة من أعضاء المجلس التشريعي مثل: نجاة أبوبكر، منى سليم منصور، جميلة عبد الله الشنطي، نجاة الأسطل، هدى قريناوي، سحر القواسمي، سهام عادل ثابت، سميرة عبدالله حلايقة، ربيحة ذياب حمدان، مريم محمود صالح، مريم محمد فرحات، انتصار الوزير، حنان عشاوي.<sup>4</sup>

كما بات لها دور كبير في إدارة هيئة رأس المال الفلسطينية، فعبير عودة هي أول امرأة تكون رئيس هيئة سوق رأس المال، وهي من مناصب صنع القرار التي رفعت من مكانة المرأة اقتصادياً، حيث خرجت عن التقليد بوجودها في مراكز خدماتية فقط، فلم تصل المرأة الفلسطينية من قبل لمركز اقتصادي.<sup>5</sup> كما ترأست علا عوض الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني وهي أول سيدة تتراأس منصب من هذا النوع.<sup>6</sup>

وما زالت المرأة الفلسطينية تبحث عن إنجازات جديدة تضيفها إلى سجلها، فبعدما حصلت 5 حقائب وزارية في الحكومة الحالية 2012، فازت بـ 17 مقعداً في المجلس التشريعي، ووصلت إلى المحاكم بواقع 20 قاضية، وترأست بلديتين واحدة منهن من أهم البلديات، إضافة إلى تعيين أول محافظة على مستوى الوطن.

<sup>1</sup> أعضاء الحكومة الثالثة عشرة، عن الرابط الخاص لرئاسة الوزراء: <http://www.palestinecabinet.gov.ps/site/445/default.aspx>

<sup>2</sup> ديوان الموظفين، "التقرير السنوي العام 2009"، ص 97.

<sup>3</sup> الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، "المرأة والرجل في فلسطين قضايا وإحصاءات 2009"، ص 47.

<sup>4</sup> المجلس التشريعي الفلسطيني، عن الرابط التالي: <http://www.pal-plc.org/index.php/2010-07-06-18-10-33/2010-07-29-08-55-57.html>

<sup>5</sup> هيئة سوق رأس المال الفلسطينية، عن الرابط التالي: <http://www.pcma.ps/authority/Pages/board-of-directors.aspx>

<sup>6</sup> مقابلة مع ماجدة المصري، مرجع سبق.



أما زهيرة كمال فهي أول امرأة تترأس الاتحاد الديمقراطي (فدا)، خلفاً للأمين العام السابق صالح رأفت، ولتكون بذلك أول امرأة تتولى الأمانة العامة لفصائل فلسطيني .  
وجرت الانتخابات بمشاركة أعضاء اللجنة المركزية في الضفة الغربية وقطاع غزة، حيث فازت المرشحة زهيرة كمال على ثلاثة منافسين هم: علي عامر، وصالح أبو لبن، وسامي الكيلاني .

وتعد كمال من القيادات النسوية الفاعلة، وهي من سكان القدس، وكانت مرشحة عن المدينة بانتخابات المجلس التشريعي عام 1996، وقد شغلت العديد من المناصب الرسمية أبرزها توليها حقيبة وزارة المرأة في زمن الرئيس الراحل ياسر عرفات، كما أنها تشغل حالياً مديرة مركز المرأة الفلسطينية للأبحاث والتوثيق<sup>1</sup> .

إضافة إلى حنان عشراوي وهي أول امرأة يتم انتخابها في العام 2009 لعضوية اللجنة التنفيذية لمنظمة التحرير، وشاركت في مفاوضات السلام.<sup>2</sup>

لم تعد المرأة أسيرة الصورة النمطية، إلا أن بعض المعوقات ما تزال ماثلة في طريق النساء، حيث ظلت عملية تفاعل المرأة في التنمية بطيئة على مر السنوات، فهناك عوامل اجتماعية لا ينفك المجتمع الفلسطيني التخلص منها، ودائماً ما تقع المرأة ضحية لها، إضافة إلى عوامل سياسية داخلية وخارجية تؤثر على دورها، وعوامل أخرى سيتم شرحها في الفصل التالي، مع بيان نتائج الاستبيان لدعم تأثير العوامل على دور المرأة، إضافة إلى مقابلات شخصية مع شخصيات وطنية رفيعة برزت في المجتمع الفلسطيني.

---

<sup>1</sup> "انتخاب زهيرة كمال أمين عام لحزب فدا"، صفا وكالة الصحافة الفلسطينية، الأحد 3 إبريل 2011، عن الرابط التالي:  
<http://safa.ps/details/news/45953/%D8%A7%D9%86%D8%AA%D8%AE%D8%A7%D8%A8-%D8%B2%D9%87%D9%8A%D8%B1%D8%A9-%D9%83%D9%85%D8%A7%D9%84-%D8%A3%D9%85%D9%8A%D9%86%D8%A9-%D8%B9%D8%A7%D9%85%D8%A9-%D9%84%D8%AD%D8%B2%D8%A8-%D9%81%D8%AF%D8%A7.html>

<sup>2</sup> "وزيرة المرأة تكرم مجموعة من نساء فلسطينيات"، وكالة معا الإخبارية الخميس 12\5\2011، عن الرابط التالي:

<http://www.maannnews.net/arb/ViewDetails.aspx?ID=387049>

## الفصل الرابع

# معيقات وصول المرأة إلى مراكز صنع قرار

## الفصل الرابع

### معيقات وصول المرأة الى مراكز صنع قرار

على الرغم من مشاركة المرأة السياسية والاقتصادية، وتفاعلها في الحياة العامة، وقدرتها على تسلم زمام الأمور في مختلف جوانب المجتمع، إلا أنها ما زالت تعاني من مجموعة متشابكة من العوائق، والإشكاليات، والضغوطات المتصلة بالسياسة العليا، والعقليات الاجتماعية المحافظة، والفكر الذكوري، وطغيان العادات والتقاليد. وعلى مر العصور فقد أثبت أن كل هذه العوامل تحبط المرأة الفلسطينية، وتستخف بقدراتها، وتهمل طاقاتها في الإبداع والعطاء، وتقلل من أهميتها وإنجازاتها، وتهزأ من طموحها وأحلامها.<sup>1</sup>

وتقول النائبة نجاة أبو بكر بهذا الخصوص إن المرأة تلعب دوراً أساسياً وفعالاً سواء كان بشكل ظاهري أو بصورة خفية في الحياة السياسية والعملية. ودور المرأة لا يتقاطع أبداً أو يقلل من دور الرجل بل هو مكمل وداعم له. ومن هنا تبرز أهمية تعزيز دور مشاركة المرأة في مختلف مناحي أحياء وأبعادها عن الأدوار التقليدية، وهذا يتطلب زيادة في وعي الرجل والمرأة معاً.<sup>2</sup>

فما زالت المرأة تعاني في مجتمعنا الفلسطيني من الجهل والفقر وقلة الوعي، على الرغم من نشاط الحركات النسوية المستمر، وسعيهم الدؤوب لرفع الوعي الذاتي لدى النساء، إلا أن هذه الحركات والجمعيات أخذت بالنخبة، وكانت عبارة عن قوة رقمية، وليست حقيقية لصالح المرأة. فقد حاولت حل عدة قضايا ومشاكل تخص المرأة، إلا أنها عالجتها من جانب شخصي، وتركت الجانب العام، فتعاملت مع المرأة من جانب اجتماعي وأهملت باقي الجوانب، وخلقت مشاكل أسرية للمرأة زاد من سوء معاملتها، فلم تعني بتقوية وجود المرأة في المجتمع ككل بل تعاملت معها على أنها حالة مرضية وتقوم بعلاجها.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> أيمن يوسف وآخرون، "المرأة بين الحقوق والموروث الثقافي"، مركز حقوق الإنسان والمشاركة الديمقراطية-شمس، 2009، ص5-6.

<sup>2</sup> مقابلة مع نجاة أبو بكر، عضو مجلس تشريعي فلسطيني، الأربعاء 2011\3\2.

<sup>3</sup> المرجع السابق.

فنشاط الحركة النسوية، ومنظمات المجتمع المدني المعنية بالمرأة، والتوجهات الفردية للنساء، المدركات لحقوقهن السياسية، والمتسلحات بالمؤهلات الضرورية التي تؤهلن للمشاركة السياسية، كل تلك المتغيرات تعمل باتجاه تقدم المرأة، إلا أن مفاعيل الانغلاق والتوقع في الثقافة الاجتماعية التقليدية المحلية، واستمرار تأثير الأنماط التقليدية لتقسيم الأدوار ما بين الرجل والمرأة، لا يزال يغذي الموروث الثقافي التقليدي الذي يحد من تقدم المرأة إلى المراكز القيادية في المجتمع الفلسطيني، مما يضع المرأة الفلسطينية، والمجتمع الفلسطيني ككل في حالة صراع ما بين الثقافة المحلية المعيقة، والعوامل الدافعة الأخرى.<sup>1</sup>

إضافة إلى العوامل الداخلية المؤثرة على مشاركة المرأة الفلسطينية، فهناك عوامل خارجية، تتجسد بالسياسات الغربية، التي تتنادى بالديمقراطية، وتدعم البرامج التنموية من أجل تمكين المرأة، وإشراكها في عملية التنمية، وحركة العولمة، وما يصاحبها من صورة النمطية من تأثيرات على التجانس الثقافي في المجتمع الفلسطيني، وتأثير الصورة المناطة بالمرأة الغربية التي تظهر للمرأة العربية على أنها تمارس دورها السياسي والاجتماعي في المجتمعات الغربية وأن لها دورا قياديا تدير فيه عجلة التنمية، والتقدم الحضاري إلى جانب الرجل.<sup>2</sup>

لذلك فإن للمرأة الفلسطينية خصوصية تختلف عن المرأة الغربية، فليس من الضروري لحل مشاكل المرأة، واندماجها في العمل أن يكون من خلال نموذج غربي يطبق بحذافيره، بل من الممكن خلق تجربة خاصة بالمرأة الشرقية عامة والمرأة الفلسطينية خاصة، تتواءم مع المتغيرات والعوامل المحيطة بها.<sup>3</sup>

فأي محاولة لتطبيق المفاهيم الجندرية للمجتمعات الغربية على مجتمعنا تصطدم بعقبات كبيرة وقد تظهر بصورة مشوهة مناقضة لثقافة مجتمعنا وتعاليم ومبادئ ديننا.

---

<sup>1</sup> رياض نزال، "العوامل السياسية والاجتماعية المؤثرة على الدور القيادي للمرأة في المؤسسات الفلسطينية الأهلية والحكومية في محافظة رام الله والبيرة"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بيرزيت، 2007، ص3-4.

<sup>2</sup> المرجع السابق، ص3.

<sup>3</sup> مقابلة مع ناصر الدين الشاعر، وزير سابق وأستاذ في جامعة النجاح كلية الشريعة، الأحد، 2011\10\9.

وبرز الاهتمام بدور المرأة القيادي في المؤسسات، والأحزاب، والفصائل، والحركات السياسية، خاصة بعد قدوم السلطة الوطنية الفلسطينية عام 1994، حيث بادرت بعض الأحزاب والفصائل والحركات الفلسطينية إلى دفع بعض النساء إلى تسلّم العمل القيادي، متأثرة بمتطلبات الحياة السياسية الجديدة، وعملت في الوقت ذاته الحركات النسوية الفلسطينية، ومؤسسات المجتمع المدني على برامج ونشاطات لتمكين المرأة الفلسطينية من زيادة مشاركتها الفعالة في صناعة القرار؛ تماشياً مع الواقع الفلسطيني بشكل عام، وحاجات المرأة الفلسطينية بشكل خاص، وتنفيذ برامج ممولّة من الدول المانحة بنفس الوقت التي تهدف إلى مساعدة المرأة الفلسطينية على اعتبارها جزءاً لا يتجزأ من العملية الديمقراطية والتحول الديمقراطي في فلسطين. لذا أوجدت هذه العوامل إشكالية لدى المرأة، والمجتمع الفلسطيني وضعتها في مأزق كبير، بين الموروث الثقافي والاجتماعي والعوامل الداخلية والخارجية الهادفة لتفعيل دور المرأة القيادي في المؤسسات الفلسطينية.<sup>1</sup>

في ضوء هذه المعطيات ارتأت الباحثة عرض ومناقشة المعوقات التي تحد من وصول المرأة لمناصب قيادية في المؤسسات الحكومية الفلسطينية من خلال المقابلات التي أجريت للدراسة، ونتائج الاستبيان الخاص بالدراسة، وهي معوقات اجتماعية، وثقافية، وسياسية داخلية وخارجية، إضافة إلى الاتجاهات الإدارية التي تواجه المرأة العاملة في عملها.

#### 1.4 معوقات اجتماعية

لقد عاشت المرأة الفلسطينية وهي تصارع المتغيرات سواء كانت داخلية أو خارجية مع تغير المجتمع الفلسطيني وتطوره، ومع ذلك ما زالت تعاني من مشكلات اجتماعية كثيرة تضعف من قدرتها على التأثير في الحياة العامة والسياسية بشكل خاص.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> رياض نزال، "العوامل السياسية والاجتماعية المؤثرة على الدور القيادي للمرأة في المؤسسات الفلسطينية الأهلية والحكومية في محافظة رام الله والبيرة"، مرجع سابق، ص4.

<sup>2</sup> عمر رحال، "مشاركة المرأة في الانتخابات: بين القوانين والموروث الاجتماعي"، مرجع سابق، ص23.

فالمراة الفلسطينية نشأت منذ الصغر على فكرة واحدة، تزرع في داخلها بحيث يصعب تغييرها عندما تكبر، وهي (أنها أنثى) أو بالعامية (البننت)، و يندرج تحت هذه الكلمة قائمة طويلة من الأوامر والطلبات، ومنها: (أنت لست كالرجل، أخوك أو أبوك أو أي رجل هو من يستطيع أما أنت فلا، مكانك المنزل، و عليك تعلم تنظيف البيت، وتحضير الطعام، إضافة إلى أن الرجل لا يستطيع أن يحضر شربة ماء لوحدة فأنت المجبرة على إحضارها له، ويوضع على رأس القائمة الأب (الذكر) وتحت الأب التابعين ومن بينهم (الأم)، والأم هي أقرب لمفهوم المرأة المعالة، التي عليها الخدمة والطاعة وإنجاب الأولاد...، وغيرها من المفاهيم التي تقلل من شأن المرأة).<sup>1</sup>

هذه المصطلحات وتلك الموروثات التي تتجذر في المجتمع الفلسطيني، لا تتغير على الرغم من التطور وتغير كثير من تلك المفاهيم، فخرج المرأة للعلم والعمل، لم يكن أمراً يسمح بمناقشته في المجتمع الفلسطيني، وهي حكر على الذكر دون الأنثى. إلا أنه في الوقت الحاضر قد امتلأت الجامعات الفلسطينية بالطالبات الجامعيات، ونظرا لظروف الحياة، احتاجت الأسرة لمعيل مساعد؛ لتوفير احتياجات الأسرة، فصارت المرأة العاملة أمراً مألوفاً لدى الجميع، وإن كان هنالك بعض مازال يرفض الزواج بامرأة تعمل، إلا أنهم الآن قلة في المجتمع الفلسطيني. فالإشكالية باتت الآن في احتكار الرجال معظم الأعمال السياسية والاقتصادية، في حين تكثرت النساء في القطاعات الخدمائية، والتعليم. وذلك نتيجة لارتباطها بالأسرة، ولتزايد المسؤولية التي تقع على عاتقها، وتفضيل الزوج أو الأب عمل زوجته، أو ابنته في قطاع التعليم؛ لمحدودية عدد ساعات العمل في الدوام، وكثرة العطل والإجازات فيها.<sup>2</sup>

فقد أشارت نتائج الاستبيان إلى أن درجة تأثير الثقافة التقليدية الذكورية على المرأة تساوي (83.8%)، بالتالي فإن عامل الثقافة الذكوري السائدة في المجتمع الفلسطيني له تأثير أكبر من العوامل الأخرى حيث إن تأثير سيطرة الرجل على القرار داخل المؤسسات الحكومية

<sup>1</sup> عمر رحال، "مشاركة المرأة في الانتخابات: بين القوانين والموروث الاجتماعي"، مرجع سابق، ص 23.

<sup>2</sup> جمال أبو شنب، مدير عام مركز الحاسوب في ديوان الموظفين العام، رام الله، 2011\5\24.

(78.8%) وسيطرة الرجل على القرار داخل الأسرة (77.6%)، والصورة التقليدية للمرأة التي يكونها المجتمع في ثقافته كونها ربة بيت وليس كقيادية (77.4%).<sup>1</sup> وعلى الرغم من هيمنة الفكر الذكوري في المجتمع الفلسطيني إلا أن المرأة استطاعت أن تشق طريقا لها في اللجنة التنفيذية بمساعدة قوى مؤثرة كأحزاب وفصائل متنورة ومؤسسات، أدت لوصول المرأة لموقع قيادي في المجتمع.<sup>2</sup>

فالبينة المحيطة بالمرأة تؤثر على قيامها بدورها، وتؤثر على اتخاذها للقرارات أيضا. فإن أرادت المرأة أن تصل لموقع صنع قرار عليها أن تخوض الصعوبات والعقبات التي تواجهها، وهذا بحاجة إلى إرادة وقدرة لدى المرأة ذاتها لتخرج نفسها من العقلية النمطية، وبحاجة إلى تمكين المرأة لزيادة الوعي لديها، ولزيادة فهمها لقدراتها. فالأهم هو إرادتها بأن تخوض عقبات المجتمع، فكل أمر صعوباته، وهي بالتالي تواجه ثقافة مجتمع اعتاد النمطية، وعدم الخروج عن المألوف.<sup>3</sup>

فقد أجابت حوالي (54%) من النساء المستطلعات على أن المرأة قادرة على منافسة الرجل، وأنها مستعدة لمنافسته في العمل، كما توجد عدة عوامل أخرى تتفاوت فيما بينها بدرجة التأثير، وتؤثر على وصول المرأة لمراكز حساسة ومهمة، مثل انخراطها في إطار حزبي، وارتفاع المستوى التعليمي للمرأة، والاستقلال الاقتصادي للمرأة العاملة، وانحدارها من أسرة عريقة. وهي درجة تأثيرها متوسطة. بينما هناك عوامل كالانطباق السائد بأن السياسة من اختصاص الرجال، وانشغال المرأة بشؤون منزلها، والقيود على حرية الحركة، إضافة إلى الوظيفة الفسيولوجية للمرأة فإنها ذات تأثير عالٍ بالنسبة لتأثير العوامل الأخرى.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> انظر نتائج الاستبيان.

<sup>2</sup> مقابلة مع ماجدة المصري، مرجع سابق.

<sup>3</sup> المرجع السابق.

<sup>4</sup> انظر نتائج الاستبيان.

## 2.4 معوقات ذاتية

تحيط بالمرأة عوامل كثيرة تتفاوت بتأثيرها من امرأة لأخرى، لكن هناك عاملاً ينبع من داخل المرأة ذاتها، من شخصيتها وهو إرادة المرأة وإصرارها على تحقيق مبتغاها. وقد تؤدي الضغوطات العائلية أو مسؤولية البيت والأسرة إلى إضعاف دور المرأة في عملها وثقتها بذاتها، لكن إرادتها هي التي تجعلها تحارب الصعاب، وتتفوق في عملها بجد واجتهاد، فلها أن تدير عجلة الحياة الخاصة بها بإرادتها.

فالمجتمع الفلسطيني بات اليوم يتقبل عمل المرأة وغيابها عن المنزل بصورة إيجابية، وهذه الصورة تختلف عن الصورة النمطية التقليدية الذي اعتاد عليها المجتمع، لكنها ضمن ضوابط وحدود معينة. فبالإمكان أن تعمل المرأة وتثبت جدارتها في العمل، والكثير من النساء أعطين هذه الفرصة إلا أنها هي التي تعرقل نفسها بقبولها للأعمال الخدمية، وترفض العمل في أمور أخرى.

فمثلاً في وزارة النقل والمواصلات نجد أن هناك نساء تسلمن مناصب إدارية مهمة، ونساء يرفضن العمل أو التطور في عملهن، حتى لا تكثر أعباء ومسؤوليات العمل عليهن. وهناك بعض النساء ترفضن العمل الميداني، مثل مراقبة تعبيد الطرق وأعمال الصيانة في الشوارع، وذلك بسبب تحرش المارة أصحاب السيارات العمومي بهن لفظياً، مما يجعل الوزارة تفضل إرسال الرجال، ليس لعدم توفر الكفاءة، ولكن لتجنب مثل هذه الأعمال التي لا تليق بالمرأة.<sup>1</sup>

إضافة إلى أن المرأة غالباً ما تبدأ عملها بالحجج منها على سبيل المثال: (ابني مريض، لا أستطيع التأخير، أين سأضع أطفالي، علي تحضير الطعام والحاجيات لأسرتي، وهكذا...)، مما يضطر رب العمل إلى توظيف رجل أو امرأة غير متزوجة؛ للتوفير على نفسه من سماع هكذا أذكار.

<sup>1</sup> مقابلة مع لبنى نزال، مديرة قسم التدريب والتطوير في وزارة النقل والمواصلات، 2011\12\5.



وفي نفس السياق نجد أن هناك أموراً تتعلق بقدرات المرأة نفسها، حيث تعاني العديد من النساء من ضعف في الكفاءات، مما يقلل من تأثيرها في العمل، فبعض النساء وإن كانت تشارك في السلطات التشريعية والتنفيذية، إلا أنها تعاني من ضعف في المستوى العام، إلا أنهن يسعين بشكل عام للتطور في عملهن، وترى العمل على أنه مردود مادي أو تسلية، فلا تأخذه على محمل الجد كما الرجل، ويعود السبب كذلك لتحملها أعباء أسرية لا يتحملها الرجل، وهذه الأعباء هي التي تشغل بالها في كثير من الأحيان.<sup>1</sup>

### 3.4 معيقات ثقافية

تنشأ تلك المعيقات عن الموروثات الثقافية المرتبطة ببنية المجتمع الفلسطيني، وهي غالباً ما تؤثر سلباً على دور المرأة، وتوسع رقعة مشاركتها في الحياة السياسية، وتتركز تلك المعيقات في الفكر الذكوري الأبوي على المجتمع وعلى الأحزاب السياسية.

واقصدياً فإن أغلب النساء الفلسطينيات من محدودات الدخل، أو من تلك الفئة التي تعتمد على الرجل في توفير مستلزماتها، وبالتالي فإن هذه الاعتمادية تقلل من مدى قدرتها في اعتمادها على نفسها.<sup>2</sup> فالمرأة تشعر أنها غير ملزمة بالإنفاق، وأن الرجل هو الأقدر على تحمل مسؤولية الإنفاق على الأسرة فتنشأ هذه الفكرة لدى المرأة منذ نعومة أظفارها، وهي فكرة سائدة في ثقافة المجتمع وتؤثر سلباً على دورها القيادي، فهي ترجع للرجل في سائر أمور حياتها حتى في الأمور الشخصية، وباعتقادهن أنهن غير قادرات على اتخاذ قرار مصيري، أو مهم في حياتهن من دون إذن الرجل في ذلك.

حيث تشير نتائج الاستبيان إلى أن قمع طموح المرأة في التنشئة الاجتماعية يصل لدرجة عالية تصل نسبتها المئوية (73.6%) مقارنة مع المعايير الأخرى. فمعايير عدم توجه النساء عموماً نحو القيادة، وعدم وعي النساء عموماً بحقهن في القيادة، وإحساس النساء أن الرجل أكثر قدرة منهن على القيادة، إضافة إلى قبول النساء لدور المساعد، وخوفهن من تحمل المسؤولية،

<sup>1</sup> مقابلة مع نجاة أبو بكر، مرجع سابق.

<sup>2</sup> عمر رحال، "مشاركة المرأة في الانتخابات: بين القوانين والموروث الاجتماعي"، مرجع سابق ص 23.

وشعورهن بأنهن أقل مرتبة من الرجال، متقاربة مع بعضها بعضاً جاءت بدرجة تأثير متوسطة مع تفاوت بسيط في النسب المئوية فيما بينها.<sup>1</sup>

تؤدي تلك المعايير إلى انخفاض الوعي الثقافي في المجتمع الفلسطيني بشكل عام، ولدى الأفراد بشكل خاص. فيقع طموح المرأة بالقيادة، أو استلامها منصباً ذا أهمية في عملها، فتضطر إلى اختيار الطريق السهل بمنظورها، ومنظور المجتمع، وهو البقاء في الوظائف الدنيا، حيث إنها تتسم بالنمطية، وقلة الأعباء الوظيفية فيها، مما يقلل من إبداع المرأة في عملها نتيجة التفكير التوحدي الذي تنشأ عليه.

#### 4.4 معوقات سياسية داخلية

إن مشاركة المرأة الفلسطينية في الأحزاب، والفصائل، والحركات السياسية تندرج تحت بند السياسة الداخلية، كما تندرج مشاركتها في الانتخابات الرئاسية والتشريعية والمحلية، إضافة إلى مؤسسات المجتمع المدني والبرامج الخاصة بتمكين المرأة.

فهي أيضاً يتبعها الموروث الثقافي والتبعية الاجتماعية، حيث امتاز مجتمعنا الفلسطيني بالعشائرية، فالانتساب لحزب أو الالتحاق بفصيل ينبع من الموروث الثقافي العائلي، وعليه يجب أن تكون انتماءات المرأة تابعة للرجل. فقلة من النساء اللواتي يختلفن انتماءهن الحزبي أو الحركي عن انتماء والدها أو أخيها أو زوجها، فهي تتأثر منذ الصغر على خيارات الرجل السياسية. هذا إن سمح لها بالمشاركة في العمل الحزبي، أو أن تشارك في الانتخابات. فالأب يساعد على تنمية أنماط سلوكية معينة، منها ما هو مرغوب، وما هو غير مرغوب. فهناك أسر لا تشجع حتى على العلاقات الاجتماعية لفتياتهن، وذلك نابع من الموروث الثقافي الذي يحث على أن الفتاة مكانها البيت، وشغلها الشاغل هو الزوج وتربية الأبناء وأسرتها، أما الأمور السياسية فهي شغل الرجال، فهم أقدر على المقاومة وإدارة الأمور السياسية والتفكير فيها.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> انظر نتائج الاستبيان.

<sup>2</sup> نجاه عمر صادق ابو بكر، "دور المرأة في الحياة السياسية"، رسالة دكتوراة غير منشورة، القاهرة، 2007، ص284-285.

وفي ذات الوقت هناك أسر فلسطينية عززت من ثقة الفتاة بنفسها، فعلى الرغم من تأثير الانتماء الحزبي الأسري على انتماءاتها، إلا أنها أعطتها حرية المشاركة في الانتخابات، وفي الالتحاق بالتنظيمات السياسية الفلسطينية، إضافة إلى حرية التنقل والحركة، وساوتها بالذکر (الأخ)، فسمحت لها بإكمال تعليمها ولو خارج فلسطين، وسمحت لها بالمشاركة الفعلية في الفصائل والحركات الفلسطينية، وسمحت لها باختيار الزوج.<sup>1</sup>

ومن المؤشرات على تأثير العشيرة في التوجهات السياسية، الانتخابات المحلية، فقد برهنت على أن العشائرية غير منفصلة عن المجتمع، فقد تحكمت إلى حد بعيد بعملية ترشيح أفرادها، وتدخلت في سلوكهم الانتخابي. فقد رأت العشيرة أن الانتخابات هي تحصيل وتجسيد لقوة العائلة، وضمان لمصالحها، والمرأة بسبب موقعها الملحق في العقلية القبلية كانت أحد المتضررين من الصيغة والتدخل العشائري، فمثلاً في منطقة العوجا حرمت النساء من الترشح، فلم تجرؤ أي امرأة على ترشيح نفسها.<sup>2</sup>

فالعلمية الديمقراطية والانتخابات بشكل خاص، أدت لتحسين فرص النساء في إشغال المواقع القيادية، إذ أثبتت عينة الدراسة أن درجة استجابة النساء للانتخابات التشريعية والمحلية على دور المرأة في صنع قرار بنسبة عالية (69.2%)، على الرغم من أنها جاءت في المرتبة التاسعة بالتسلسل من حيث الأهمية، فقد كانت النساء على حق في هذا الجانب، حيث إن دخول النساء للانتخابات يعد طريقاً للوصول لموقع صنع القرار، لكن نتائج الانتخابات التشريعية كانت متدنية في الانتخابات التشريعية عام (1996) فقد حصلن على (6%) فقط من مقاعد المجلس التشريعي، ولم تكن نتائج الانتخابات التشريعية الثانية أفضل من الأولى بكثير— فقد حصلن على (12.5%) من مقاعد المجلس التشريعي، وذلك بفضل إقرار نظام الكوتا<sup>3</sup> الذي اختلفت المواقف

<sup>1</sup> نجاه عمر صادق ابو بكر، "دور المرأة في الحياة السياسية"، مرجع سابق، ص 284-286.

<sup>2</sup> ربما كتانة نزال، "قراءة نسوية لنتائج الانتخابات المحلية"، حقوق المرأة ومساواتها في كافة المجالات، العدد 1128، 2005\3\5، عن الرابط التالي: <http://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=32839>

<sup>3</sup> رياض نزال، "العوامل السياسية والاجتماعية المؤثرة على الدور القيادي للمرأة في المؤسسات الفلسطينية الأهلية والحكومية في محافظة رام الله والبيرة"، مرجع سابق، ص 64.

والآراء حوله، فكان هنالك المؤيد له معللاً ذلك أن الكوتا هي السبب في زيادة نسبة النساء في المجلس التشريعي في انتخابات 2006، وزيادتها في عدة مجالات في ظل مجتمع لم ينظر للمرأة لغاية الآن كشريك مساو للرجل بإمكانها تبوء مراكز صنع قرار، وهناك من كان معارضاً على اعتبار أنها غير ديمقراطية بتخصيص حصص للنساء، وذلك غير عادل في الانتخابات.<sup>1</sup> إلا أن نتائج الاستبيان تؤيد نظام الكوتا، فكانت نسبة الاستجابة عالية، حيث بلغت (71%).

أما عن الحركات والمؤسسات النسوية في فلسطين فعرفت من خلال المنظمات النسوية التي تمثل الوسيلة الرئيسة لإنفاق المساعدات الفنية التي تلبي احتياجات المرأة الفلسطينية عن طريق أنشطة تكوين الدخل في معظم الحالات.<sup>2</sup>، إذ كان ولازال للمنظمات النسوية دور بتنفيذ العديد من الأنشطة والبرامج المتنوعة التي شملت مختلف المجالات الاجتماعية، والثقافية، والصحية والاقتصادية، والسياسية، ولهذا حظيت بقبول كبير في المجتمع الفلسطيني خاصة أنها شملت النساء في القرى والمناطق البعيدة عن المدن. وبعد قدوم السلطة وإنشاء المؤسسات الحكومية التابعة لها، استقطبت بعض النساء النشيطات في الحركات النسوية، والمنتميات لمنظمة التحرير الفلسطينية، ومنهن على سبيل المثال زهيرة كمال للعمل في المؤسسات النسوية.<sup>3</sup>

وقد اقتصر نشاط هذه المؤسسات (التنظيمات) على تقديم الخدمات الاجتماعية فقط، غير أن تلك التجمعات النسائية التي خلقتها الحاجة إلى تقديم الخدمة الاجتماعية لفتت أنظار الأحزاب السياسية التي استخدمتها في حشد النساء للعمل السياسي، وتدرجياً حملت المنظمات النسوية ملامح الأحزاب التي تولدت منها، حتى غلب عليها العمل السياسي دون الالتفات إلى أهمية إبراز قضيتها المجتمعية. في حين أن الأحزاب لم تعد تعطي الحركة النسوية دعماً مادياً أو

---

<sup>1</sup> حنين عبد الرحيم عبد العزيز جادالله، "التخطيط الرسمي لتنمية وتفعيل المشاركة السياسية للمرأة في فلسطين 1996-2006"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، 2007، ص 161-165.

<sup>2</sup> "تحديات وخيارات المرأة الفلسطينية"، برنامج الامم المتحدة للتنمية، دار المرأة العربية للنشر، القاهرة، 1995، ص 109.

<sup>3</sup> حنين عبد الرحيم عبد العزيز جادالله، "التخطيط الرسمي لتنمية وتفعيل المشاركة السياسية للمرأة في فلسطين 1996-2006"، مرجع سابق، ص 161-162.

معنويا، فشتتت قدراتها ونقلت فنويتها إلى الداخل. وهو ما أدى إلى غياب الأجندة النسوية التي تحمل هموم الحركة النسوية الفلسطينية.<sup>1</sup>

ومن بين الجهود التي ركزت عليها الحركات النسوية نظام الكوتا؛ فلم يحصل نتيجةً لتطبيق العملية الديمقراطية، بل كان نتاجا لجهود هذه الحركة النسوية في فلسطين، التي عملت على تثبيت نظام الكوتا كقانون، ومن النساء اللواتي قدن الحركة وسعين لذلك: خديجة حباشنة أبو علي.<sup>2</sup>

إن المجتمع الفلسطيني في تطور، ويجب تواصل الدور بين المؤسسات الحكومية والمجتمع المدني لإيصال المرأة لمراكز صنع القرار، وعدم اكتفائها بالتنفيذ، وصنع القرار لا يشمل ولا يعتمد على الموظفين ذوي المسميات الوظيفية العليا فقط، بل أيضا هناك مراكز وظيفية دنيا تضطر المرأة لأن تتخذ قرارا فيها.<sup>3</sup>

ومن الجدير بالذكر أن المحفزات أو المعايير الأخرى مثل: البرامج الخاصة بالمرأة، ووجود مؤسسات رسمية وحكومية، تميز بين الذكور والإناث، حصلت على معيار متوسط، وأقل من المعايير الأخرى، وذلك دليل على تأثير تلك المعايير في المعوقات السياسية الداخلية على تولي المرأة الفلسطينية منصب صنع قرار، وإن لم تنل درجة عالية من التأثير.<sup>4</sup>

#### 5.4 معوقات سياسية خارجية

نص القانون الدولي والمواثيق الدولية على المساواة بين الرجل والمرأة وقد تم عقد أربعة مؤتمرات دولية خلال الأعوام 1975-1995 وتضمنت بنودها النهوض بأوضاع المرأة، وإزالة كافة العثرات والمعوقات التي تعيق أو تحد من وصولها لمواقع صنع قرار.

<sup>1</sup> مها عبد الهادي، "واقع المرأة في فلسطين: وجهة نظر اسلامية"، مركز البحوث والدراسات الفلسطينية، نابلس 1999، ص69.

<sup>2</sup> رياض نزال، "العوامل السياسية والاجتماعية المؤثرة على الدور القيادي للمرأة في المؤسسات الفلسطينية الأهلية والحكومية في محافظة رام الله والبيرة"، مرجع سابق، ص64-65.

<sup>3</sup> مقابلة مع ماجدة المصري، مرجع سابق.

<sup>4</sup> انظر نتائج الاستبيان جدول رقم (22).

فمنذ اعتراف السلطة الوطنية الفلسطينية بالمواثيق الدولية الخاصة بحقوق المرأة، أعاد ذلك موضوع مشاركة المرأة السياسية إلى صدارة الاهتمام، فالتطورات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي اجتاحت المجتمع الفلسطيني زادت من الوعي لدى النساء الفلسطينيات بحقوقهن السياسية والاجتماعية والاقتصادية، وزادت من مشاركتها في المجالات كافة، وإن كانت بنسب مختلفة ومتفاوتة، فعلى أرض الواقع لم تطبق تلك النصوص ولم تمنح المرأة كامل حقوقها السياسية نتيجة عوامل عدة، منها: العشائرية، والقبلية، والموروثات الاجتماعية التي لا زالت قائمة في المجتمع الفلسطيني.<sup>1</sup> حيث رأت أغلبية نساء عينة الدراسة أن (74.6%) عدم تطبيق المواثيق والإتفاقات الدولية الخاصة بالمرأة تشكل أحد أهم المعوقات في سبيل النهوض بالمرأة الفلسطينية خصوصاً في ظل الاحتلال.<sup>2</sup>

استندت المؤسسات والحركات النسوية الفلسطينية في عملها على مؤتمر بكين الذي انعقد عام 1995، واعتمدت بشكل كبير في تمويلها على التمويل الأجنبي؛ لذلك امتازت ظاهرياً بدعم الديمقراطية في المجتمع الفلسطيني، وترسيخ المجتمع المدني واعتبار ذلك خطوة هامة في التنمية الاجتماعية المستدامة.

وقد اشترطت مصادر التمويل ربط التمويل بهياكل تنظيمية مستحدثة، وبرامج عمل محددة خاصة بالمرأة، بعيداً عن الإطار الوطني والسياسي العام، فمتطلبات التمويل التي وضعت كشرط من أجل دعم الديمقراطية خلقت إشكالية كبيرة في المجتمع الفلسطيني، وشرخا كبيرا بين المؤسسات النسوية الفلسطينية. فهناك من قبل بالدعم غير المشروط كالاتحاد العام للمرأة الفلسطينية، فمثل هكذا تمويل لا يتدخل بأنشطة الاتحاد أو سياساته المتعلقة بتنفيذ أنشطته

---

<sup>1</sup> مريم ابو غابش، "المرأة في الادارات الحكومية-التحديات والآفاق"، ورقة مقدمة في ملتقى المرأة في الادارات الحكومية-التحديات والآفاق والذي انعقد في مدينة تونس بالجمهورية التونسية خلال الفترة من 19-23 أغسطس 2007، ص248-255.

<sup>2</sup> انظر نتائج الاستبيان، جدول رقم (23).

الخاصة<sup>1</sup>، وهناك من خضع لهذه الشروط، وهناك مؤسسات وجمعيات لم تقبل الدعم إلا بشروطه الخاصة.<sup>2</sup>

لقد حصل خلط وتراجع في دور الحركات النسائية الفلسطينية بسبب تشكيل العديد من المنظمات غير الحكومية والخاصة بالمرأة (NGOS) وقدراتها المالية، والتي تعتمد في الأساس على مصادر تمويل خارجية.<sup>3</sup>

لقد ركزت المنظمات غير الحكومية والمدعومة من الدول الأجنبية في الحركة النسوية على أمور اجتماعية وثقافية أكثر بكثير من تركيزها على الدور الوطني والجانب التتموي الحقيقي للمرأة. وبالتالي فإن الحركات النسائية الممولة غالباً ما تخضع لشروط الممول من جهة أو تعمل ضمن شروطه. لذا فإن التغييرات المصاحبة في معظمها شكلية ولا تصب ضمن جوهر الموضوع.<sup>4</sup>

من المفاهيم التي تركز عليها الجمعيات النسوية الممولة من الدول الأجنبية مفهوم الجندر حسب مواصفات ومقاييس المجتمعات الغربية. فهو ليس مجرد مصطلح يتم تداوله في الندوات والكتب، وإنما هو علاقة بالنوع الاجتماعي وتقسيم الأدوار بين كلا الجنسين، والقصد من تطبيق النوع الاجتماعي ضمان برامج في موازنات السلطة الفلسطينية للرجل والمرأة. وهناك أطراف أخرى فهمت الجندر على أنه فهم نسوي متطرف يهدف إلى محو علامات الأنوثة للمرأة.<sup>5</sup>

ولا يوجد إشكالية بتطبيق مفهوم غربي أو تجربة غربية، لكن المشكلة بتطبيقها دون مراعاة أوضاع المجتمع الفلسطيني وظروفه. فنجاح تجربة معينة في مجتمع معين لا يعني

---

<sup>1</sup> عبلة أبو علبه، "ملخص بحث: الحركة النسوية الفلسطينية في الشتات بعد اتفاق أوسلو"، دوريات دراسات المرأة، مجلد 5، معهد دراسات المرأة، جامعة بيرزيت، 2009، ص 19-29.

<sup>2</sup> مقابلة مع ماجدة المصري، مرجع سابق.

<sup>3</sup> المرجع السابق.

<sup>4</sup> مقابلة نجاة أبوبكر، مرجع سابق.

<sup>5</sup> مقابلة مع ماجدة المصري، مرجع سابق.

نجاحها في كل المجتمعات، فالتطبيق الحرفي للجندر أدى إلى وجود إشكالية في المجتمع الفلسطيني بسبب خصوصيته التي تشمل على العادات والتقاليد والظروف الأمنية.<sup>1</sup>

غموض مفهوم الجندر أدخل المرأة الفلسطينية في حالة صراع جعلها تطلق مصطلحات صراعية على الرجل، حتى أصبحوا يقاومون وجود المرأة، فالأولى تطبيق نظام الكفاءة لضمان كفاءة العمل في المؤسسات الحكومية الفلسطينية، وعدم إهدارها على مفاهيم وتجارب غريبة.<sup>2</sup>

وقد تم إنجاز عدد من المهام على المستوى الحكومي كخطوات منتظمة باتجاه تحقيق الأهداف حيث تم إنشاء دوائر ولجان للنوع الاجتماعي في الوزارات في كل وزارة، وتوزعت بين إدارة عامة، ودائرة، ولجنة للنوع الاجتماعي، وتواصلت دوائر المرأة مع دوائر التخطيط، ومسؤولي التدريب في الوزارات، ونظمت عدد من الدورات المتعلقة بأساسيات النوع الاجتماعي للعاملين في الوزارات في المستويات الإدارية المتوسطة، وتنظيم دورات في مجال التخطيط، وتحليل النوع الاجتماعي لعضوات اللجنة التنسيقية ما بين الوزارات الخاصة بالمرأة وبعض مديري التخطيط والتدريب في الوزارات.<sup>3</sup>

كان للأوضاع السياسية في المجتمع الفلسطيني ولدور السياسة الخارجية في إطار عملية التسوية دور كبير في وجود برامج ممولة الهدف الظاهري؛ منها تعزيز وإثراء التجربة الديمقراطية وتمكين المرأة وتعزيز مشاركتها، بالإضافة الى اتخاذ النموذج القوي لقيادة النسوية نموذجاً يحتذى، من خلال تبادل الخبرات والزيارات، وقد حصدت معظم العبارات التي تناولت قضايا التمويل الخارجي على تقدير عال بحدود (70%).<sup>4</sup> وهذا دليل على أن لهذه البرامج والتمويلات دوراً في إعاقه دور المرأة الحقيقي نحو مراكز صنع قرار بكل كفاءة وجدارة. وهو عكس ما تحتاجه النساء الفلسطينيات على أرض الواقع.

<sup>1</sup> مقابلة مع ناصر الدين الشاعر، مرجع سابق.

<sup>2</sup> مقابلة مع نجاة أبوبكر، مرجع سابق.

<sup>3</sup> زهيرة كمال، "استراتيجية النهوض بالمرأة الفلسطينية وتضمين النوع الاجتماعي"، قدم هذا التقرير في ورشة عمل التي اقامها صندوق الامم المتحدة الخاص بالطفل، ادارة وتخطيط وتطوير مشاركة المرأة، رام الله، 1997.

<sup>4</sup> انظر نتائج الاستبيان، جدول رقم (23).



## 6.4 معيقات إدارية: (الاتجاهات الإدارية في العمل)

تشكل المعيقات والاتجاهات الإدارية نحو عمل المرأة أحد أهم المعيقات لوصولها إلى مراكز صنع قرار. فمزال الدور التقليدي للمرأة قائماً في أذهان غالبية المجتمع ومزال السلوك أثناء العمل في التمييز بين المرأة والرجل واضحاً وجلياً. ويتبع هذا السلوك من الثقافة التقليدية القائمة على ذكورية المجتمع الفلسطيني وضعف مكانة المرأة وضعف إمكانياتها. مما أدى إلى العزوف وتجنب الكثير من النساء الوصول لمراكز صنع القرار أو أحد من الطموحات الكبيرة لدى النساء في الارتقاء في السلم الوظيفي. قد تكون القوانين واللوائح والأنظمة الخاصة بالعمل لا تميز بين الرجل والمرأة إلا أن السلوك والوقائع قد يكون مخالفاً ومغايراً لتلك النظم والأنظمة.

من خلال إجراء مقابلات مع بعض الرجال في مراكز العمل فقد أبدى معظمهم عدم اعتراضهم على أن تكون المسؤولة عنهم امرأة.<sup>1</sup> وقد يكون ذلك منسجماً مع واقع العمل حيث أجريت المقابلة مع العديد من الرجال الذين يعملون في دائرة الإحصاء العامة، ومن المعلوم أن مدير دائرة الإحصاء هي امرأة وهي علا عوض.

أما نتائج الاستبيان فتشير إلى أن حوالي (70%) من العينة ترفض أن يكون المسؤول المباشر امرأة في حين يوافق (30%) على ذلك.<sup>2</sup> فشعور المرأة بالغيرة من نجاح المرأة هو أمر شائع لدى الموظفات في المؤسسات الحكومية الفلسطينية، فغيرة المرأة من المرأة متعارف عليها عبر التاريخ، وبين جميع المجتمعات، إلا أنه يتفاوت بإظهار ذلك من مجتمع لآخر، فهناك نساء يرفضن أن تكون رئيستهن بالعمل امرأة على اعتبار أنها ستكون أفضل منها أو شعورها بعدم الراحة لتلقيها الأوامر من امرأة مثلها، وهذا أيضاً ينطبق على الموروث الاجتماعي والثقافي بتبعية المرأة للرجل.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> انظر نتائج الاستبيان، جدول رقم (24).

<sup>2</sup> مقابلة مع نبيلة أبو نجيلة، مرجع سابق.

<sup>3</sup> مقابلة مع لبنى نزال، مرجع سابق.

ولتتمكن النساء من الالتحاق بالعمل الحكومي فإنها تتقدم بطلب في حال تم الإعلان عن شاغر وظيفي من خلال الصحف أو المواقع الإلكترونية، وقد ورد ذلك في قانون الخدمة المدنية، وتم شرحه في الفصل الثاني من الدراسة. فهناك عدة طرق للحصول على الوظيفة ومنها الارتقاء في السلم الوظيفي فمن هذه الطرق طريقة الإعلانات الرسمية أو من خلال المعارف والأقارب والعلاقات الشخصية، وهناك أيضاً قضايا الانتماء الحزبي والفصائلي. ومن خلال تحليل النتائج تبين أن ثلثي العاملات حصلن على وظائفهن بطريقة التنافس وحسب الإعلانات بنسبة (65%). بينما حصلت (30%) على وظائف من خلال الوساطة سواء كانوا أقارب أو أصدقاء. وهناك نسبة تزيد عن (20%) من النساء حصلت على وظائفها من خلال الأطر والتنظيمات التي ينتمي إليها. وقد لاحظت الباحثة في عملية جمع البيانات خشية كثير من النساء بالإفصاح عن ارتباطاتها التنظيمية والحزبية خوفاً من فقدانها وظيفتها أو تأثير ذلك على سلم الارتقاء الوظيفي.

تختلف أسباب خروج النساء لعمل من امرأة لأخرى والسبب ذلك لظروف المحيطة بكل امرأة، والمستوى المعيشي الذي تعيشه. فهناك أسباب تدفعها للعمل لكسب الرزق والتي بلغت نسبتهم في نتائج الاستبيان (77%)، فنظراً للظروف السياسية والاقتصادية التي اضطرت المرأة الفلسطينية للعمل لتعيل أسرتها خاصة في غياب رب الأسرة نتيجة إجراءات الاحتلال الإسرائيلي.<sup>1</sup> بينما هناك أسباب دعت لعمل المرأة لتعيل أسرتها وتساعد في مصروف المنزل سواء كانت متزوجة أو عزباء فقد بلغت نسبتهم (65%). فنسبة مساهمة النساء من دخل الأسرة من (31%-60%) تصل إلى (44.1%).<sup>2</sup>

ونظراً لجهود الموظفة في العمل فإنها تأمل في الحصول على ترقية أو علاوة والتي من خلالها يزيد المعاش مع زيادة المسؤوليات المترتبة عليها في العمل، فتصدم المرأة بالواقع وهو بقاؤها في نفس المسمى الوظيفي وذلك تبعاً لأسباب منها تفضيل الرجل على المرأة في العمل،

<sup>1</sup> مقابلة مع ماجدة المصري، مرجع سابق.

<sup>2</sup> انظر نتائج الاستبيان، جدول رقم (12).

حيث ينبع ذلك من الثقافة السائدة في المجتمع الفلسطيني، فقد بلغت نسبة الإجابات المؤيدة لذلك (44.6%). وهناك أسباب تعود المرأة نفسها فهي تميل إلى الأعمال الخفيفة النمطية التي لا تحتاج إلى جهد كبير بالتفكير أو العمل، فتختار عدم الترقية وتكتفي بما تحصل عليه من وظيفتها حيث بلغ عدد نساء العينة الموافقين على ذلك (21.4%)، ما يدل على رغبة النساء في العمل والترقية. وأجبن بأن هناك تمييزاً بين الذكور والإناث بنسبة (46.4%).

والمرأة الموظفة لدى المؤسسات الحكومية الفلسطينية إجازات تستطيع الحصول عليها فور موادة الظروف لذلك، فقد تحصل على إجازة وضع وأمومة لإعطائها فترة كافية للعناية بوليدها الجديد، ومع توفير فترة كافية لوضعه في الحضانة أثناء عملها. وقد تحصل على إجازات مرضية نتيجة الانفلونزا أو أي مرض آخر. لذلك فإن نسبة النساء اللواتي يحصلن على إجازات كافية بلغت في الاستبيان (65.1%). في حين هنالك نسبة (34.9%) لا يحصلن على إجازات كافية.

وهناك نسبة من النساء اللواتي يفضلن العمل في مجال آخر أو تتمنى الحصول على عمل أفضل، فقد بلغت نسبتهن في الاستبيان (37.2%) في حين أن باقي نساء العينة كن موافقات بعملهن ولا يرغبن بحصول عمل آخر. ومرة أخرى استشعرت الباحثة خوف النساء من الإجابة إذا كان عملك هو امتداد لاهتماماتك السياسية فقد كانت نسبة المؤيد لذلك (20.9%).<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> انظر نتائج الاستبيان، جدول رقم (25).

## الفصل الخامس

# نتائج تحليل الاستبانة

## الفصل الخامس

### نتائج تحليل الاستبانة

#### 1.5 الطريقة والإجراءات

يتضمن هذا الفصل وصفاً للطريقة والإجراءات التي اتبعتها الباحثة في تحديد مجتمع الدراسة وعينتها، واستخدام أداة الدراسة، وخطوات التحقق من صدق الأداة وثباتها، إضافة إلى وصف تصميم الدراسة والطرق الإحصائية المتبعة في تحليل البيانات

#### 1.1.5 منهج الدراسة

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي منهجاً للدراسة، وذلك لملاءمته لطبيعتها.

#### 2.1.5 مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع النساء العاملات في الوزارات، وقد بلغ عددهن (33982) وفق إحصاءات ديوان الموظفين في شهر شباط من العام 2012.

#### 3.1.5 عينة الدراسة

استخدمت الباحثة برمجية RoaSoft Sample Size Calculator في حساب حجم العينة وفق عدد أفراد مجتمع الدراسة، وبعد ذلك قامت بتقسيم حجم العينة وفق متغير الوزارة، لذا فقد قامت الباحثة بتوزيع (402) استبانة على عينة طبقية عشوائية ممثلة لعدد النساء في الوزارات المختلفة، وقد صلح منها للتحليل (401)، وشكلت العينة النهائية للدراسة، أي ما نسبته (1%) من مجتمع الدراسة، وتبين الجداول (1-13) توزيع عينة الدراسة تبعاً للمتغيرات المستقلة.

#### 4.1.5 خصائص عينة ادراسة

من خلال التحليل الأولي لنتائج الدراسة فإن من المفيد والمهم توضيح خصائص عينة الدراسة التي تشمل على أهم المتغيرات المستقلة:

العمر:

جدول (6): توزيع عينة الدراسة وفق متغير العمر

العمر	التكرار	النسبة المئوية %
35-25	184	45.9
45-36	150	37.4
46 فأكثر	67	16.7
المجموع	401	100.0

تحصل المرأة على تقاعدها عند وصولها لعمر معين وفق ذكر في بنود قانون الخدمة المدنية الخاصة بالتقاعد، لدى هنالك علاقة عكسية مع العمر، فكلما كبرت المرأة في العمر قلت رغبتها في الوصول لمراكز أعلى، فبلغت نسبة النساء الشابات في عينة الدراسة (45.9%)، وهي تقريباً النصف، ونظراً لقلّة سنوات الخبرة لدى الشابات فتقل فرص الوصول لمراكز صنع قرار. وكلما كبرت المرأة عزفت عن الوصول لمراكز صنع قرار، ويزداد ميلها للراحة في الوظيفة.

عدد سنوات الخبرة:

جدول (7): توزيع عينة الدراسة وفق متغير الخبرة

الخبرة	التكرار	النسبة المئوية %
أقل من 5 سنوات	154	38.4
5-10 سنوات	99	24.7
11-20 سنة	133	33.2
21 سنة فأكثر	15	3.7
المجموع	401	100.0

تشير نتائج الدراسة أن هناك علاقة طردية بين عدد سنوات الخبرة والمنصب العليا التي تشغلها النساء، فهناك حوالي (3.7%) من نساء العينة من لديه خبرة في العمل تزيد عن (21) سنة، بالتالي تزيد فرص النساء اللواتي لديهن عدد سنوات أكبر من النساء اللواتي خبرتهن قليلة في العمل. كما للعمر علاقة أيضاً مع عدد سنوات الخبرة طردية، فكلما زاد عمر الموظفة زادت عدد سنوات الخبرة لديها. فنظراً لعزوف بعض النساء عن العمل في سن مبكرة خاصة

المتزوجات بسبب زيادة الأعباء والمسؤوليات الاجتماعية لديها فإن ذلك يؤخر سنوات الخبرة لديها فيقل من فرص حصولها على الترقية أو تؤخرها، ويقل أيضاً من فرص وصولها لمراكز صنع قرار.

نوع الوزارة:

جدول (8): توزيع عينة الدراسة وفق متغير الوزارة

النسبة المئوية %	التكرار	الوزارة
6.2	25	العدل
6.7	27	الزراعة
9.2	37	المالية
6.5	26	الأشغال
10.7	43	التربية
5.7	23	الأسرى
4.5	18	الداخلية
4.5	18	النقل
3.7	15	الاتصالات
4.2	17	التخطيط
3.7	15	الاقتصاد
3.0	12	الإعلام
3.5	14	الثقافة
2.7	11	المرأة
3.0	12	الشؤون الاجتماعية
2.5	10	الخارجية
2.2	9	الشباب
2.2	9	الحكم المحلي
2.0	8	العدل
1.0	4	السياحة
2.5	10	شؤون الجدار
8.5	34	الصحة
1.0	4	الجدار
100.0	401	المجموع

تشير نتائج الاستبيان إلى أن عدد الموظفين في الوزارات الاجتماعية والخدمات أكبر من الوزارات الأخرى الاقتصادية والسياسية، فبلغت نسبة نساء العينة في وزارة التربية (10.7%) في حين كانت نسبة النساء في وزارة الاقتصاد (3.7%)، والسبب يعود لرغبة المرأة في العمل في وظائف أقل مسؤولية وجهداً نظراً لتحملها مسؤوليات وأدوار أخرى في الحياة الاجتماعية. وهذا ينعكس أيضاً على رغبتها في الوصول لمراكز صنع قرار بتوليها مناصب عليا سياسية أو اقتصادية.

#### المسمى الوظيفي:

#### جدول (9): توزيع عينة الدراسة وفق متغير المسمى الوظيفي

النسبة المئوية %	التكرار	المسمى الوظيفي
2.2	9	مديرة عامة
16.5	66	مديرة
27.4	110	رئيسة قسم
9.0	36	رئيسة شعبة
44.9	180	غير ذلك
100.0	401	المجموع

تشير نتائج الاستبيان إلى أن هنالك نساء استطعن الوصول لوظائف إدارية كمديرة أو رئيسة قسم ويرتبط ذلك بالمتغيرات الأخرى التي ذكرت في الاستبيان، ولم يكتفين بالوظائف ذات الدرجات الدنيا، فهنالك علاقة طردية بين وصول المرأة مناصب إدارية وزيادة من فرص وصولها لمراكز صنع قرار والوصول لمراكز أعلى.



## الحالة الزوجية:

جدول (10): توزيع عينة الدراسة وفق متغير الحالة الزوجية

النسبة المئوية %	التكرار	الحالة الزوجية
29.2	117	عزباء
65.6	263	متزوجة
3.2	13	مطلقة
2.0	8	أرملة
100.0	401	المجموع

تشير نتائج الدراسة إلى أهمية الحالة الزوجية وتأثيرها على وصولها لمراكز صنع قرار، فالأسباب التي تدفع النساء على العمل من أجل اكتساب خبرة، أو لصقل شخصيتها، أو لإعالة أسرتهن في حال عجز الأب أو غيابه، أما المتزوجة فالأعباء الأسرية تحتم عليها أن تسهم في مصروف المنزل. فإقبال المتزوجات على عدم الاهتمام بالترقية أو الوصول لمراكز أعلى يعود إلى كثرة الأعباء والمسؤوليات الأسرية الواقعة على كاهلها، في حين أن الرجل لا تقع على عاتقه هذه الأعباء والمسؤوليات. وأكدت القيادات النسوية ممن أجريت معهن المقابلة عندما تحدثن عن حياتهن الشخصية أنهن اضطررن لأخذ إجازة طويلة لتفضيل الحياة الأسرية على العمل.

## عدد أفراد الأسرة:

جدول (11): توزيع عينة الدراسة وفق متغير عدد أفراد الأسرة

النسبة المئوية %	التكرار	عدد أفراد الأسرة
31.2	125	3 فأقل
54.6	219	4-6
14.2	57	7 فأكثر
100.0	401	المجموع

أشارت نتائج الدراسة التي تخص عدد أفراد الأسرة إلى أن نسبة نساء العينة اللواتي عدد أفراد أسرهن (4-6) (54.6%) وهي الأسر ذات الدخل المتوسط التي تعتبر أقرب إلى أسر

النواة من الممتدة. وهناك علاقة طردية بين عدد أفراد الأسرة وتوفر الفرص للوصول للمرأة لمناصب صنع قرار، فكلما قل عدد الأفراد زادت الرغبة لدى النساء للوصول لمراكز صنع قرار أو مسمى وظيفي أعلى، نظراً لقلّة الأعباء والمسؤوليات الأسرية في الأسر النواة أو التي عدد أفرادها قليل.

#### المساهمة في الدخل:

جدول (12): توزيع عينة الدراسة وفق متغير مساهمة الدخل في تكاليف حياة الأسرة

النسبة المئوية %	التكرار	مساهمة الدخل
27.7	111	أقل من 30%
44.1	177	31%-60%
28.2	113	أكثر من 60%
100.0	401	المجموع

تشير نتائج الدراسة إلى أن (44.1%) من نساء العينة يساهمن في تكاليف الأسرة ما بين (31%-60%)، ويشير إلى وجود علاقة طردية بين مساهمة المرأة في دخل الأسرة ووصولها لمناصب أعلى، فتهتم النساء اللواتي يساهمن بنسبة أكبر في دخل الأسرة للحصول على الترقية أو العلاوة، وذلك لارتفاع الراتب المصاحب للترقية أو العلاوة. فيما أن النساء اللواتي لا يساهمن كثيراً في دخل الأسرة يقل اهتمامهم بزيادة الراتب.

#### المستوى التعليمي:

جدول (13): توزيع عينة الدراسة وفق متغير المؤهل العلمي

النسبة المئوية %	التكرار	المؤهل العلمي
5.2	21	توجيهي فأقل
21.2	85	دبلوم
59.4	238	بكالوريوس
14.2	57	ماجستير فأعلى
100.0	401	المجموع

تشير نتائج الدراسة إلى أن هناك علاقة طردية تقريباً تربط بين المستوى التعليمي والمناصب العليا التي تشغلها، فهناك حوالي ثلاثة أرباع العينة من النساء التي تشغل مناصب عليا قد حصلن على تعليم جامعي (بكالوريوس فأعلى)، هذا ويربط أهمية التحصيل العلمي بالخبرات التراكمية للمرأة، وقد أكدت القيادات النسوية ممن أجريت معهن مقابلات على أهمية المستوى التعليمي في وصول المرأة إلى مناصب العليا وعملية اتخاذ القرار. ويشكل المستوى التعليمي حاقة وصل للمناصب العليا ويساهم في عملية الترقية من منصب إلى منصب أعلى.

#### مكان السكن:

جدول (14): توزيع عينة الدراسة وفق متغير مكان السكن

مكان السكن	التكرار	النسبة المئوية %
مخيم	7	1.7
مدينة	283	70.6
قرية	111	27.7
المجموع	401	100.0

تشير نتائج الدراسة إلى أن هناك علاقة طردية تقريباً تربط بين مكان السكن والعمل والمناصب التي ترغب للوصول إليها، فإذا كانت من سكان المدن ومكان العمل في نفس المدينة يكون ذلك دافع لها لقبول الترقية أو للمثابرة في عملها للحصول على مسمى وظيفي أعلى، بالتالي تحصل على فرص أكبر لمراكز صنع قرار. فقد ترفض المرأة انتقالها إلى مبنى آخر أو ترقية لبعده عن مكان السكن، وارتفاع تكاليف المواصلات من السكن للعمل الجديد، وهو من الأمور التي تسهم بإضعاف فرص وصول المرأة لمراكز صنع قرار، فالثقافة المجتمعية لا تسمح بتأخر المرأة لساعات متأخرة، أو الخروج للعمل في أيام العطل والإجازات نظراً لارتباطها بالأسرة ولطبيعة المجتمع الفلسطيني الذي يتسم بأنه تقليدي.

#### الديانة:

جدول (15): توزيع عينة الدراسة وفق متغير الديانة

النسبة المئوية %	التكرار	الديانة
97.8	392	مسلمة
1.7	7	مسيحية
0.5	2	سامرية
100.0	401	المجموع

قد يؤثر متغير الديانة بشكل بسيط جداً وذلك في حال طلب من الموظفة العمل في يوم العطلة الأسبوعية وهي يوم السبت، والمعروف عن الطائفة السامرية أن المرأة تعمل ولا تخرج من البيت في يوم السبت، أما تأثير ذلك على باقي الديانات فالمبادئ الدينية الإسلامية والمسيحية لا تتعارض مع عمل المرأة ولا تمنعها من الوصول لمراكز صنع قرار.

#### الانتماء السياسي:

جدول (16): توزيع عينة الدراسة وفق متغير الانتماء السياسي

النسبة المئوية %	التكرار	الانتماء السياسي
58.9	236	مستقلة
2.5	10	يسار
2.7	11	اتجاه إسلامي
35.9	144	فتح
100.0	401	المجموع

تشير النتائج إلى تأثير الأوضاع السياسية في العمل الوزاري وينعكس ذلك من خلال عدد النساء المنتميات لفتح والذي يقارب (35%) من نساء العينة. وأن النساء المنتميات لحركة فتح يسعين بشكل أكبر من باقي الحركات والتنظيمات للوصول لمراكز صنع قرار نظراً لزيادة عددهم أيضاً.

## الدورات المهنية:

جدول (17): توزيع عينة الدراسة وفق متغير عدد الدورات المهنية

عدد الدورات المهنية	التكرار	النسبة المئوية %
أقل من 10	307	76.6
10 فأكثر	94	23.4
المجموع	401	100.0

تشير نتائج الدراسة إلى أن هنالك علاقة طردية بين عدد الدورات المهنية التي تحصل عليها المرأة ولإشغالها لمناصب صنع قرار، فالنساء اللواتي يحصلن على دورات أكثر تزيد خبرتهم في العمل مما يزيد من قدرتهم لوصول مراكز أعلى.

## عدد الإجازات:

جدول (18): توزيع عينة الدراسة وفق متغير عدد الإجازات

عدد الإجازات	التكرار	النسبة المئوية %
أقل من 5 أيام	272	67.8
5-15 يوم	121	30.2
16 يوم فأكثر	8	2.0
المجموع	401	100.0

وتبذل المرأة جهوداً مضاعفة للالتزام بعمها وفي أحيان كثيرة نجد أن نسبة النساء الطموحات غالباً ما تكون عدد أيام الإجازات قليلة، فهي تعطي جل اهتمامها لعملها، وقد يكون ذلك في أحيان كثيرة على حساب أسرتها والتزاماتها الاجتماعية.

## 5.1.5 أداة الدراسة

اعتمدت الباحثة على ثلاث أدوات في الدراسة، وهي الملاحظة والمقابلة والاستبيان:

فقد كانت الملاحظة أولى الأدوات التي تم استخدامها في التعرف على المشكلة وتحديد

الاهدافها وأسئلتها.

وارتأت الباحثة أن عمل مقابلات مع عينة من النساء القياديات في المؤسسات الحكومية يمثل أداة ضرورية، بغرض اثراء الدراسة والتعرف بعمق على أهم المعوقات التي تعيق تولي المرأة لمناصب قيادية، وللتعرف لدورها في مناصب صنع القرار.

وبعد استكمال الاطار النظري، والقيام بمجموعة مقابلات، وجمع ملاحظات وتحليلها بشكل موضوعي، وحصر المعوقات السياسية والاجتماعية والإدارية التي رأت الباحثة انها تؤثر على دور المرأة في صنع القرار، باشرت الباحثة بإعداد استبيان يغطي المعوقات التي تعيق وصول المرأة لمراكز صنع قرار في المؤسسات الحكومية.

#### 1.5.1.5 صدق الأداة

استخدمت الباحثة صدق المحكمين أو ما يعرف بالصدق المنطقي، وذلك بعرض الاستبانة على (4) محكمين من ذوي الاختصاص (حسين الأحمد، فيصل الزعنون، سهيل صالحه، سامر العقروق) بهدف التأكد من بلاغة الاستبانة لأغراض الدراسة وسلامة صياغة الفقرات، وانتماء كل منها للمجال الذي وضعت فيه، وقد بلغت نسبة الاتفاق بين المحكمين على عبارات الاستبانة 75%. وتشير الباحثة أن عدد فقرات الاستبانة بصورتها الأولية قبل عرضها على المحكمين قد بلغ (80) فقرة، إلا أن الباحثة أخذت بآراء المحكمين الذين أجمعوا بضرورة زيادة عدد الفقرات في بعض المجالات، وحذف فقرات أخرى، وحذف فقرات لا تنتمي إلى المجال التي وضعت فيه، وإعادة صياغة عدد من الفقرات، ليصل عدد فقرات الاستبانة في صورتها النهائية (73) فقرة.

#### 2.5.1.5 ثبات الأداة

لقد تم استخراج معامل ثبات الأداة، باستخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha)، وجدول رقم (19) يبين معاملات الثبات لأداة الدراسة ومجالاتها.

### جدول (19): معاملات الثبات لأداة الدراسة ومجالاتها

الرقم	المجال	عدد الفقرات	معامل الثبات بطريقة كرونباخ ألفا
1	المعوقات الاجتماعية	16	0.78
2	العوامل الثقافية	9	0.73
3	العوامل السياسية الداخلية	11	0.75
4	العوامل السياسية الخارجية	9	0.72

يتضح من الجدول رقم (19) أن معاملات الثبات لمجالات أداة الدراسة تراوحت بين (0.72 - 0.78)، وهو معاملات ثبات عالية وتفي بأغراض البحث العلمي.

#### 6.1.5 إجراءات الدراسة

لقد تم إجراء هذه الدراسة وفق الخطوات الآتية:

- إعداد أداة الدراسة بصورتها النهائية.
- تحديد أفراد عينة الدراسة.
- الحصول على موافقة الجهات ذات الاختصاص.
- قامت الباحثة بتوزيع الأداة على عينة الدراسة، واسترجاعها، إذ تم توزيع (420) استبانة، وتم استرجاع (408) منها، وتم استبعاد (7)؛ إما لعدم اكتمال الإجابة عنها بسبب عدم اكتمال البيانات المطلوبة المتعلقة بالمستجيب أو لنمطية الاستجابة، وبقي (401) استبانة صالحة للتحليل، وهي التي شكلت عينة الدراسة.
- إدخال البيانات إلى الحاسب ومعالجتها إحصائياً باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).
- استخراج النتائج وتحليلها ومناقشتها، ومقارنتها مع الدراسات السابقة، واقتراح التوصيات المناسبة.

## 7.1.5 المعالجات الإحصائية

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

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

2. اختبار "ت" لعينتين مستقلتين (Independent T-Test).

3. تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA).

4. اختبار شيفيه للمقارنة البعدية (Scheffe Post Hoc test)، للمقارنة بين متوسطات المجالات في الفرضيات التي رُفِضت عند استخدام تحليل التباين الأحادي.

5. معادلة كرونباخ - ألفا (Alpha-Cronbach) لحساب الاتساق الداخلي لعبارات أداة الدراسة.

## 2.5 نتائج الدراسة

### النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة

وللإجابة عن أسئلة الدراسة، تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لعبارات ومجالات أداة الدراسة، واعتمدت الباحثة في هذه الدراسة المقياس الآتي لتقدير درجة المعيق أو العامل.

لذا تم تصنيف المتوسطات الحسابية إلى درجات اعتماداً على التصنيف التالي، ابتداءً من منخفض جداً إلى عالٍ جداً:



(أقل من 1.80) = منخفض جداً

(2.60-1.81) = منخفض

(3.40-2.61) = متوسط

(4.20-3.41) = عالٍ

(4.21 فأكثر) = عالٍ جداً.

وتبين الجداول (20-24) هذه النتائج.

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

ما درجة المعوقات الاجتماعية التي تحد من مشاركة المرأة في سوق العمل في

المؤسسات الحكومية الفلسطينية؟

جدول (20): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لعبارات المعوقات الاجتماعية، مرتبة تنازلياً وفق المتوسط الحسابي للعبارة

التسلسل	الرقم في المجال	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	تقدير المعيق
1	7	الثقافة التقليدية الذكورية	4.19	0.98	83.8	عالٍ
2	14	سيطرة الرجال على القرار داخل المؤسسات	3.94	1.15	78.8	عالٍ
3	15	سيطرة الرجال على القرار داخل الأسرة	3.88	1.10	77.6	عالٍ
4	5	الصورة التقليدية للمرأة التي يكونها المجتمع في ثقافته عن المرأة كربة بيت وليس كقيادية	3.87	1.13	77.4	عالٍ
5	9	الانطباع السائد بأن السياسة هي من اختصاص الرجال وليس النساء	3.86	1.17	77.2	عالٍ
6	6	انشغال المرأة العاملة بشؤون منزلها (تلعب دورين)	3.76	1.06	75.2	عالٍ

التسلسل	الرقم في المجال	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	تقدير المعيق
7	10	القيود الاجتماعية على حرية المرأة في الحركة	3.74	1.12	74.8	عال
8	11	الوظائف الفسيولوجية للمرأة (الحمل والإنجاب)	3.65	1.09	73.0	عال
9	16	التنافس بين النساء أنفسهن داخل المؤسسة	3.61	1.06	72.2	عال
10	12	قلة الخبرة وانخفاض التعليم لدى المرأة	3.26	1.28	65.2	متوسط
11	8	انخراط المرأة في إطار حزبي	3.08	1.22	61.6	متوسط
12	2	خلفية المرأة النضالية ومشاركتها السياسية	3.06	1.28	61.2	متوسط
13	1	ارتفاع المستوى التعليمي للمرأة	3.00	1.41	60.0	متوسط
14	3	الاستقلال الاقتصادي للمرأة العاملة	2.89	1.23	57.8	متوسط
15	4	انحدار المرأة من أسرة عربية	2.88	1.35	57.6	متوسط
16	13	تدني قدرة النساء العاملات على منافسة زملائهن الرجال	2.70	1.23	54.0	متوسط
<b>الدرجة الكلية لمجال المعوقات الاجتماعية</b>						
			<b>3.46</b>	<b>0.59</b>	<b>69.2</b>	<b>متوسط</b>

يتضح من الجدول (20) أن الدرجة الكلية لمجال المعوقات الاجتماعية، قد حققت متوسطاً حسابياً قدره (3.46)، وانحراف معياري (0.59)، ونسبة مئوية (69.2)، وهذا يشير إلى مستوى متوسط للمعوقات الاجتماعية التي تحد من مشاركة المرأة في مراكز صنع قرار.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

ما درجة المعوقات الثقافية التي تحد من مشاركة المرأة في سوق العمل في المؤسسات الحكومية الفلسطينية؟

جدول (21): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لعبارات العوامل الثقافية، مرتبة تنازلياً وفق المتوسط الحسابي للعبارة

التسلسل	الرقم في المجال	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	تقدير العامل
1	1	قمع طموح المرأة في التنشئة الاجتماعية	3.68	1.10	73.6	عال
2	6	عدم توجه النساء عموماً نحو القيادة	3.32	1.13	66.4	متوسط
3	5	عدم وعي النساء عموماً بحقهن في القيادة	3.26	1.16	65.2	متوسط
4	2	إحساس النساء عموماً أن الرجل أكثر قدرة منهن على القيادة	3.23	1.18	64.6	متوسط
5	9	قبول النساء عموماً بممارسة دور المساعد	3.07	1.20	61.4	متوسط
6	4	خوف النساء عموماً من تحمل المسؤولية القيادية	2.77	1.11	55.4	متوسط
7	3	خوف النساء عموماً من الاختلاط بالرجال	2.72	1.10	54.4	متوسط
8	7	عدم وجود رغبة لدى النساء الموظفات بتحسين مركزهن الوظيفي	2.68	1.23	53.6	متوسط
9	8	إحساس النساء عموماً بأنهن أقل مرتبة من الرجل	2.62	1.24	52.4	متوسط
		<b>الدرجة الكلية لمجال العوامل الثقافية</b>	<b>3.04</b>	<b>0.83</b>	<b>60.8</b>	<b>متوسط</b>

يتضح من الجدول (21) أن الدرجة الكلية لمجال العوامل الثقافية، قد حققت متوسطاً حسابياً قدره (3.04)، وبانحراف معياري (0.83)، ونسبة مئوية (60.8)، وهذا يشير إلى مستوى متوسط للعوامل الثقافية التي تحد من مشاركة المرأة في مراكز صنع القرار.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:

ما درجة المعوقات السياسية الداخلية التي تحد من مشاركة المرأة في سوق العمل في

المؤسسات الحكومية الفلسطينية؟

جدول (22): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لعبارات العوامل السياسية الداخلية، مرتبة تنازلياً وفق المتوسط الحسابي للعبارة

التسلسل	الرقم في المجال	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	تقدير العامل
1	3	تزايد الوعي والثقة بالنفس بين النساء	3.97	0.95	79.4	عالٍ
2	1	انخراط المرأة في إطار التنظيمي	3.86	0.99	77.2	عالٍ
3	2	تزايد الوعي الديمقراطي بقدرات المرأة لدى الرجال	3.81	0.94	76.2	عالٍ
4	6	التشريعات الخاصة بالمرأة بعد قيام السلطة الوطنية الفلسطينية	3.55	0.99	71.0	عالٍ
5	7	نظام الكوتا النسوية في الانتخابات التشريعية	3.55	0.97	71.0	عالٍ
6	8	تجربة الحركة النسوية في فلسطين	3.52	0.99	70.4	عالٍ
7	11	بروز العنصر النسوي في التنظيمات الأهلية	3.51	1.01	70.2	عالٍ
8	9	وجود مجتمع مدني	3.50	0.97	70.0	عالٍ
9	5	الانتخابات التشريعية والبلدية	3.46	1.05	69.2	عالٍ
10	10	البرامج الخاصة بالمرأة التي تنفذها منظمات المجتمع المدني	3.39	1.02	67.8	متوسط
11	4	وجود المؤسسات الرسمية والحكومية التي تميز الذكور على الإناث في التوظيف	3.28	1.24	65.4	متوسط
		<b>الدرجة الكلية لمجال العوامل السياسية الداخلية</b>	<b>3.58</b>	<b>0.64</b>	<b>71.6</b>	<b>عالٍ</b>

يتضح من الجدول (22) أن الدرجة الكلية لمجال العوامل السياسية الداخلية، قد حققت متوسطاً حسابياً قدره (3.58)، وبانحراف معياري (0.64)، ونسبة مئوية (71.6)، وهذا يشير إلى مستوى عالٍ للعوامل السياسية الداخلية التي تحد من مشاركة المرأة في مراكز صنع القرار.

#### النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع:

ما درجة المعوقات السياسية الخارجية التي تحد من مشاركة المرأة في سوق العمل في

#### المؤسسات الحكومية الفلسطينية؟

جدول (23): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لعبارات العوامل السياسية الخارجية، مرتبة تنازلياً وفق المتوسط الحسابي للعبارة

التسلسل	الرقم في المجال	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	تقدير العامل
1	1	عدم تطبيق المواثيق الدولية الخاصة بالمرأة	3.73	1.05	74.6	عالٍ
2	2	البرامج الممولة الهادفة لتعزيز الديمقراطية في فلسطين	3.65	1.04	73.0	عالٍ
3	4	التمويل الخارجي لبرامج تمكين المرأة	3.65	1.06	73.0	عالٍ
4	3	برامج المرأة التي تمويلها المنظمات الدولية	3.60	1.08	72.0	عالٍ
5	7	تأثر المرأة الفلسطينية بالدور القيادي الذي تمارسه المرأة في الدول الممولة	3.53	1.02	70.6	عالٍ
6	8	تبادل الخبرات مع الحركات النسوية في فلسطين	3.47	1.07	69.4	عالٍ
7	5	وسائل الإعلام الخارجية	3.45	1.13	69.0	عالٍ
8	9	التوجهات النسوية الممولة	3.43	1.05	68.6	عالٍ
9	6	التأثر بالثقافات الغربية ذات العلاقة بمشاركة المرأة	3.35	1.06	67.0	متوسط
		<b>الدرجة الكلية لمجال العوامل السياسية الخارجية</b>	<b>3.54</b>	<b>0.85</b>	<b>70.4</b>	<b>عالٍ</b>

يتضح من الجدول (23) أن الدرجة الكلية لمجال العوامل السياسية الخارجية، قد حققت متوسطاً حسابياً قدره (3.54)، وبانحراف معياري (0.85)، ونسبة مئوية (70.4)، وهذا يشير إلى مستوى عالٍ للعوامل السياسية الخارجية التي تحد من مشاركة المرأة في مراكز صنع قرار. ويلخص الجدول (24) نتائج الإجابة على السؤال الأول، ويبين ترتيب مجالات العوامل التي تحد من مشاركة المرأة في سوق العمل في المؤسسات الحكومية الفلسطينية.

جدول (24): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لمجالات العوامل التي تحد من مشاركة المرأة، مرتبة تنازلياً وفق المتوسط الحسابي للمجال

التقدير	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجال	الرقم في الأداة	التسلسل
عالٍ	71.6	0.64	3.58	العوامل السياسية الداخلية	3	1
عالٍ	70.8	0.85	3.54	العوامل السياسية الخارجية	4	2
عالٍ	69.2	0.59	3.46	المعيقات الاجتماعية	1	3
متوسط	60.8	0.83	3.04	العوامل الثقافية	2	4

يشير الجدول (19) إلى أن العوامل السياسية الداخلية قد أتت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (71.6)، تليها العوامل السياسية الخارجية بمتوسط حسابي (3.54)، ثم المعوقات الاجتماعية ومتوسطها الحسابي (69.2)، وأخيراً العوامل الثقافية إذ حصلت على متوسط حسابي (60.8).

النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس:

هل تساهم الاتجاهات الإدارية في وصول المرأة لمراكز قيادية في المؤسسات الحكومية الفلسطينية؟

وللإجابة عن السؤال الثاني للدراسة، تم استخراج التكرارات والنسب المئوية لعدد من الاتجاهات الإدارية التي يُعتقد أنها تساهم في وصول المرأة لمراكز قيادية في المؤسسات الحكومية الفلسطينية. ويبين الجدول (25) نتائج الإجابة على السؤال الثاني للدراسة.

جدول (25): التكرارات والنسب المئوية للاتجاهات الإدارية التي تساهم في وصول المرأة لمراكز قيادية

م	الاتجاه الإداري	نعم		لا	
		النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار
1	أن يكون رئيسك بالعمل امرأة	30.2	121	69.8	280
2	أن يكون رئيسك بالعمل رجل	59.1	237	40.9	164
3	حصلت على وظيفتك من خلال إعلان توظيف	65.1	261	34.9	140
4	حصلت على وظيفتك من خلال احد الأ أقارب أو المعارف	30.4	122	69.6	279
5	حصلت على وظيفتك من خلال عملك الحزبي	21.4	86	78.6	315
6	تعملين لكسب الرزق	77.1	309	22.9	92
7	تعملين لإعالة أسرتك	65.4	264	34.6	137
8	تعملين لتمضية الوقت بعمل مفيد	60.6	243	39.4	158
9	تعملين لاكتساب خبرة	83.3	334	16.7	67
10	لا يتم ترقيتك بسبب تفضيل الرجل	44.6	179	55.4	222
11	لا يتم ترقيتك لتفضيلك للأعمال الروتينية أو الخفيفة	21.4	86	78.6	315
12	هنالك تمييز بين الذكور والإناث في عملك	46.4	186	53.6	215
13	تحصلين على إجازات كافية	65.1	261	34.9	140
14	تفضلين العمل في مجال آخر أو وزارة أخرى	37.2	149	62.8	252
15	عملك هو امتداد لاهتماماتك السياسية	20.9	84	79.1	317

يشير الجدول (25) أنّ الغالبية من النساء يعملن بهدف اكتساب الخبرة، وكسب الرزق، ولإعالة الأسرة، وتمضية الوقت بعمل مفيد، ويشير الجدول (20) أيضاً إلى أنّ حوالي (65%) من النساء يحصلن على إجازات كافية، وأشار الجدول (20) أنّ حوالي (60%) من النساء يرغبن بأن يكون رئيسهن في العمل رجلاً، كما يشعر حوالي (50%) من النساء تقريباً بالتمييز بين الذكر والأنثى في العمل.

وأشار (70%) من النساء العاملات بأنهن لم يحصلن على الوظيفة من خلال أحد الأقارب، كما أشار (80%) من النساء بأنّ وظائفهن لم تأتي من خلال الحزب الذي ينتمين إليه.

**تحليل ومناقشة فرضيات الدراسة:**

**النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة :**

**الفرضية الأولى:**

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ) في تأثير العوامل

الثقافية حسب المتغيرات المستقلة المؤهل العلمي والحالة الزوجية والانتماء السياسي.



جدول (26): نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق بين استجابات النساء العاملات في الوزارات تأثير العوامل الثقافية حسب المتغيرات المستقلة المؤهل العلمي والحالة الزوجية والانتماء السياسي

المجالات	مصدر التباين	مجموع مربعات الانحراف	درجات الحرية	متوسط الانحراف	قيمة (ف)	الدلالة *
المؤهل العلمي	بين المجموعات	1.523	3	0.547	0.755	0.132
	داخل المجموعات	257.480	387	0.671		
	المجموع	266.004	387			
الحالة الزوجية	بين المجموعات	1.658	3	0.415	0.601	0.662
	داخل المجموعات	264.349	387	0.690		
	المجموع	266.004	387			
الانتماء السياسي	بين المجموعات	4.683	3	1.561	2.289	0.078
	داخل المجموعات	261.321	387	0.682		
	المجموع	266.004	387			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	2.621	3	0.873	1.215	0.155
	داخل المجموعات	263.383	387	0.680		
	المجموع	266.004	387			

\* دالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha = 0.05)$

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (26) انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى  $(\alpha = 0.05)$  اثر العوامل الثقافية حسب المتغيرات المستقلة المؤهل العلمي والحالة الزوجية والانتماء السياسي، حيث كانت الدلالة الإحصائية اكبر من  $(\alpha = 0.05)$ ، وهي غير دالة إحصائية.

ويعود ذلك الى تأثير الثقافة في المجتمع على مستوى تعليم النساء في فلسطين، والى انتمائهن السياسي، والحالة الزوجية، فيؤثر عامل الثقافة من ناحية ان الثقافة المجتمعية الفلسطيني الحالي يميل الى تعليم النساء، وهذا التعليم يساهم بزيادة فرصهن بالحصول على وظيفة حكومية، كما ان للانتماء السياسي دور في ذلك، اضافة الى من ثقافة المجتمع الفلسطيني تزويج

النساء، والمتزوجات أكثر اقبالاً للوظائف الحكومية لمساعدة الزوج لاعالة الاسرة نظراً للظروف التي يمر بها الشعب الفلسطيني من اعتقالات واستشهاد الأزواج والابناء والآباء، فيعتبر العمل الحكومي مصدر رزق اساسي للنساء العاملات في المجتمع الفلسطيني.

### الفرضية الثانية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ) في تأثير العوامل الاجتماعية حسب المتغيرات المستقلة المؤهل العلمي والحالة الزوجية والانتماء السياسي.

جدول (27): نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق بين استجابات النساء العاملات في الوزارات وتأثير العوامل الاجتماعية حسب المتغيرات المستقلة المؤهل العلمي والحالة الزوجية والانتماء السياسي

المجالات	مصدر التباين	مجموع مربعات الانحراف	درجات الحرية	متوسط الانحراف	قيمة (ف)	الدلالة *
المؤهل العلمي	بين المجموعات	1.941	3	0.647	1.783	0.150
	داخل المجموعات	12.834	344	0.363		
	المجموع	126.775	347			
الحالة الزوجية	بين المجموعات	0.726	4	0.181	0.494	0.740
	داخل المجموعات	126.049	343	0.367		
	المجموع	126.775	347			
الانتماء السياسي	بين المجموعات	3.779	3	1.260	3.505	0.016
	داخل المجموعات	122.903	342	0.359		
	المجموع	126.681	345			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	2.148	3	0.716	2.833	0.233
	داخل المجموعات	87.262	344	0.253		
	المجموع	126.501	347			

\* دالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha = 0.05$ )

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (27) انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ( $\alpha = 0.05$ ) اثر العوامل الاجتماعية حسب المتغيرات المستقلة المؤهل العلمي والحالة الزوجية، حيث كانت الدلالة الإحصائية اكبر من ( $\alpha = 0.05$ )، وهي غير دالة إحصائياً، وكذلك يوجد فروق في اثر الانتماء السياسي والفروق بين المستقلين وحركة فتح ولصالح حركة فتح.

وبسبب تأثير العوامل الاجتماعية فان ذلك قد يعيق عمل المرأة في المؤسسات الحكومية، فان الانتماء السياسي ومستوى التعليمي والحالة الزوجية دور كبير وتأثير منبسطاً لها في كثير من الأحيان، يدفع المرأة لعدم سعيها لبلوغ مراكز صنع قرار. فالحالة الزوجية تدفع النساء للتفكير بأعباء ومسؤوليات البيت وكثرة المهام التي ستقع على عاتقها، مما يدفعها للاكتفاء بوظيفة نمطية. والأطر الحزبية والانتماء التي تتوجه له المرأة بناءً على انتماء العائلة يفضل الرجل ويشجع الذكور ليكونوا اكثر نشاطاً وفعالية في الفصائل والأحزاب السياسية.

#### الفرضية الثالثة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ) في تأثير السياسات الداخلية حسب المتغيرات المستقلة المؤهل العلمي والحالة الزوجية والانتماء السياسي.

جدول (28): نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق بين استجابات النساء العاملات في الوزارات تأثير العوامل السياسية الداخلية حسب المتغيرات المستقلة المؤهل العلمي والحالة الزوجية والانتماء السياسي.

المجالات	مصدر التباين	مجموع مربعات الانحراف	درجات الحرية	متوسط الانحراف	قيمة (ف)	الدلالة *
المؤهل العلمي	بين المجموعات	3.169	4	0.792	0.206	0.892
	داخل المجموعات	142.116	362	0.393		
	المجموع	146.285	366			
الحالة الزوجية	بين المجموعات	0.248	3	0.083	2.015	0.08
	داخل المجموعات	146.037	363	0.402		
	المجموع	146.285	366			
الانتماء السياسي	بين المجموعات	2.545	3	0.848	2.186	0.10
	داخل المجموعات	139.929	361	0.388		
	المجموع	142.474	364			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	1.987	3	0.662	1.684	0.871
	داخل المجموعات	142.694	363	0.393		
	المجموع	144.681	366			

\* دالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha = 0.05$ )

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (28) انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ( $\alpha = 0.05$ ) اثر العوامل الداخلية حسب المتغيرات المستقلة المؤهل العلمي والحالة الزوجية والانتماء السياسي، حيث كانت الدلالة الإحصائية اكبر من ( $\alpha = 0.05$ )، وهي غير دالة إحصائية.

وتتأثر كل من الحالة الزوجية والمستوى التعليمي والانتماء السياسي بالعوامل السياسية الداخلية، وهي بالتالي تعيق قد تعيق من دور المرأة في صنع القرار في المؤسسات الحكومية.

## الفرضية الرابعة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ) في تأثير السياسات

الخارجية حسب المتغيرات المستقلة المؤهل العلمي والحالة الزوجية والانتماء السياسي.

جدول (29): نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق بين استجابات النساء العاملات في الوزارات

تأثير العوامل السياسية الخارجية حسب المتغيرات المستقلة المؤهل العلمي والحالة الزوجية والانتماء السياسي.

المجالات	مصدر التباين	مجموع مربعات الانحراف	درجات الحرية	متوسط الانحراف	قيمة (ف)	الدلالة *
المؤهل العلمي	بين المجموعات	1.259	3	0.420	0.565	0.639
	داخل المجموعات	284.565	383	0.743		
	المجموع	285.824	386			
الحالة الزوجية	بين المجموعات	5.310	4	1.327	1.808	0.127
	داخل المجموعات	280.514	382	0.734		
	المجموع	285.824	386			
الانتماء السياسي	بين المجموعات	2.463	3	0.821	1.105	0.347
	داخل المجموعات	283.117	381	0.734		
	المجموع	285.580	384			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	3.010	3	1	1.347	0.521
	داخل المجموعات	282.732	381	0.742		
	المجموع	285.742	384			

\* دالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha = 0.05$ )

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (29) انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية

عند المستوى ( $\alpha = 0.05$ ) اثر العوامل الخارجية حسب المتغيرات المستقلة المؤهل العلمي

والحالة الزوجية والانتماء السياسي، حيث كانت الدلالة الإحصائية اكبر من ( $\alpha = 0.05$ )،

وهي غير دالة إحصائياً.

تأثر العوامل السياسية الخارجية على الحالة الزوجية والانتماء الحزبي والمستوى التعليمي، مما يقلل من دور المرأة في صنع القرار.

#### الفرضية الخامسة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ) في تأثير الاتجاهات الإدارية حسب المتغيرات المستقلة المؤهل العلمي والحالة الزوجية والانتماء السياسي.

جدول (30): نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق بين استجابات النساء العاملات في الوزارات تأثير العوامل الإدارية حسب المتغيرات المستقلة المؤهل العلمي والحالة الزوجية والانتماء السياسي.

المجالات	مصدر التباين	مجموع مربعات الانحراف	درجات الحرية	متوسط الانحراف	قيمة (ف)	الدلالة *
المؤهل العلمي	بين المجموعات	0.06	3	0.02	1.11	0.35
	داخل المجموعات	6.95	359	0.02		
	المجموع	7.02	362			
الحالة الزوجية	بين المجموعات	0.01	4	0.00	0.94	0.19
	داخل المجموعات	7.00	358	0.02		
	المجموع	7.02	362			
الانتماء السياسي	بين المجموعات	0.09	3	0.03	0.08	1.59
	داخل المجموعات	6.75	357	0.02		
	المجموع	6.92	360			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	0.16	3	0.05	0.92	0.20
	داخل المجموعات	20.7	357	0.06		
	المجموع	20.96	360			

\* دالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha = 0.05$ )

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (30) انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى  $(\alpha = 0.05)$  اثر العوامل الادارية حسب المتغيرات المستقلة المؤهل العلمي والحالة الزوجية والانتماء السياسي، حيث كانت الدلالة الإحصائية اكبر من  $(\alpha = 0.05)$ ، وهي غير دالة إحصائيا.

تؤثر الحالة الزوجية والانتماء السياسي والمؤهل العلمي على الاتجاهات الإدارية، فالمؤهل العلمي ضروري في كثير من الوظائف الحكومية، ويكون في معظم الاحيان من ضروريات الترقية، والحالة الزوجية تترتب على المرأة السعي الدائم للتطور في العمل لوصولها لمراكز صنع قرار، كما للانتماء السياسي دور فهناك احزاب حجمها اكبر في المؤسسات الحكومية وهي التي تدعم الموظفين التابعين لها.

## الخاتمة

رغم التطور الذي يسير فيه المجتمع الفلسطيني إلا أنه مازال يعاني من نفس المشاكل في العمل، فالتمييز مازال قائماً، ونظرة الرجل للمرأة العاملة بأنها الأضعف، وعدم تقبل المرأة للمرأة في العمل. فكل المعوقات التي ذكرت في الدراسة تلعب دوراً في وصول المرأة لمنصب صنع القرار، ولكن بنسب متفاوتة. كما أن للمعوقات السياسية الداخلية الأثر الأكبر، أو النسبة الأعلى بالنسبة لباقي المعوقات، بنسبة (71.6%)، في حين أن المعوقات السياسية الخارجية نسبتها (70.8%)، وهذا دليل على تأثير النساء والمجتمع الفلسطيني بالمعوقات السياسية الداخلية والخارجية، وقد كانت نتائج الاستبيان للمعوقات الاجتماعية (69.2%) والمعوقات الثقافية (60.8%) وهي أقل نسبة. وهذا يدل على تقارب النسب بين المعوقات الثلاثة الأولى، حيث ترتبط المعوقات ببعضها البعض، وتكون متصلة ببعضها، فأينما وجد أي معيق يكون معه المعوقات الأخرى لا تتفصل عنها.

فالسياسة الداخلية بتوجهات المجتمع المدني والحركات النسوية، وما تبعها من برامج ودعم تعيق وصول المرأة لمراكز صنع قرار، وذلك لتركيزها على الجانب الاجتماعي في حياة المرأة من حقوق للمرأة وكيفية المطالبة بها، والأصل أن تركز على تمكينها، وصقل شخصيتها لتكون صانعة قرار. والسياسة الخارجية بمبادئها ونموذجها الغربي لا يصلح تطبيقه في المجتمع الفلسطيني، فلا تستطيع المرأة أن تخلع الموروث الثقافي والعادات والتقاليد المتعارف عليها بمجرد تقليد الغرب وبحجة سعيها نحو الديمقراطية. كذلك أثر الأسرة على خيارات المرأة حتى بعد بلوغها سن البلوغ، فإنها لا تتفك تتخلص من سيطرة العائلة في خياراتها حتى في أبسط الأمور بحجة الخبرة، فلا يسمح للمرأة بأن تخلق تجاربها الخاصة، وتعيش حياتها حرة بعيدة عن القيود الاجتماعية، والثقافة السائدة في المجتمع الفلسطيني من حيث الثقافة القبلية أو العائلية، حيث تتبع المرأة العائلة في خياراتها السياسية، فلا يكون لها خيار مغاير عن توجهات عائلتها، فلا يسمح بالترشح ولا اختيار الناخبين حسب برنامج الانتخابي، وإنما حسب توجهات العائلة.



هذه العوامل أعاققت من تفكير المرأة في مستقبلها المهني، فهي تفكر بالمسؤوليات المترتبة عليها قبل الإقدام على الوظيفة، ويشغل بالها في معظم الوقت أمور أسرتها فتتأثر الموظفات عن مشاكلهن العائلية، وعن طبخ اليوم، والأبناء، ولا يشغل بالهن أمور العمل، والتفكير في تطويره، وكيفية السعي للعمل الجماعي.

فمن أي تنمية نتحدث، ومعظم الموظفات يشغل بالهن الشؤون العائلية، لذلك تتوجه النساء نحو الأعمال الخفيفة، كالتعليم، والسكرتاريا، والصحة؛ أي الوظائف التي تتسم بالخدمائية، وتبتعد عن الأعمال التي تحتاج لبذل مجهود، أو تحتاج إلى وقت، وقد تحتاج لساعات عمل إضافية؛ كالأعمال الاقتصادية أو القضائية أو السياسية.

وفي المقابلات كان هنالك إجماع على المعوقات الذاتية، فقد تغيرت كثير من العادات، فعلى سبيل المثال: لم يكن مقبولا خروج البنت لإكمال تعليمها الجامعي، أو الإعدادي، ونجد الآن أن هذه الظاهرة بدأت تتلاشى من عقول أفراد المجتمع الفلسطيني. كما كان يفضل تعليم الذكور على الإناث في حين تحرم الفتاة من إكمال دراستها لتفضيل الذكر ولخفض المصاريف، فيزوجها أهلها بعمر مبكر. أما الآن فتحرص العديد من الأسر على تعليم الفتاة قبل زواجها لضمان مستقبل أفضل لها، وأصبحت الجامعات الفلسطينية تزخر بالفتيات.

تري الباحثة أن الثقافة الاجتماعية السائدة في المجتمع الفلسطيني من حيث تعامله مع المرأة التأثير الكبير على عدم وصولها لمراكز صنع قرار، وذلك لنظراته التقليدية، فهو يتعامل مع المرأة بأنها وجدت لخدمة الأسرة بعكس الرجل الذي لا يلتزم اتجاه أسرته سوى بالإنفاق، ولا يشعر بضرورة الالتزام إلا عند زواجه وانفصاله عن أسرته، يكون عائلته الخاصة، في حين تساهم الابنة أو الزوجة في حال استلامها للوظيفة في دخل الأسرة وذلك لعاطفتها أولاً وللثقافة الاجتماعية ثانياً.

ومن الثقافة السائدة أيضاً عدم قدرتها على اتخاذ قرارات مالية أو اجتماعية أو حتى سياسية من دون تأثير الأسرة، في حين ينبغي على المرأة تعلم واتقان اتخاذ القرار في الحياة

الاجتماعية حتى تصل إلى مراكز صنع قرار في العمل وفي الحياة خارج الأسرة. والأمثال التي تتداول دليل على إهمال رأي الإدارة في الأسرة مثل: ( إن طلع للبننت ضلع اكسروا)، ( المرأة انخلقت من ضلع أعوج)، ( المرأة بتتخلق مرتين من دار أهلها لبيت جوزها، ومن بيت جوزها للقبر)، وللأسف مازالت هذه الأمثال مطبقة في مجتمعنا الفلسطيني وتتداول كثيراً بين الناس. لذلك يصعب على المرأة التفكير في تحسين فرصها للوصول لمراكز صنع قرار نظراً للظروف الاجتماعية والثقافية المحيطة بها.

ونظرة المجتمع للمرأة بأنها مواطنة من الدرجة الثانية، مهمتها مسؤولية البيت، وتربية الأبناء، وإن سعت للوصول لمركز اجتماعي أو سياسي، إلا أن هذا الدور أو المنصب لا يعفيها من مسؤولية الأسرة. وينظر للرجل على أنه مواطن من الدرجة الأولى الذي تخدمه المرأة، فهو العقل المدبر والمنفق، صاحب القرار السياسي والاقتصادي، ومن دونه لا تحل المشاكل.

ومن هنا يمكن القول أن المرأة العربية عموماً والمرأة الفلسطينية خصوصاً ستبقى تراوح مكانها في مختلف المجالات رغم تحقيقها النجاح في عدة أماكن، وعلى أصعدة مختلفة، إلا أن ما تحتاجه لإثبات ذلك هو أن يحدث تغيير جذري، وعميق في الموروث الثقافي السائد، مما يتطلب قلب المفاهيم وخوض المعارك مع الفكر الاجتماعي السائد.

## النتائج والتوصيات

### النتائج

1. بدأت المرأة الفلسطينية بالتطور والاندماج في سوق العمل الفلسطيني من خلال الأعمال التطوعية وأعمال غير مدفوعة الأجر مع العائلة، وتطور عملها ليشمل انضمامها للفصائل، والتنظيمات الفلسطينية؛ لتكون الشريك مع الرجل في كفاحه ضد الاحتلال الإسرائيلي، وعند مجيء السلطة وضعت أولى بصماتها في المؤسسات الحكومية الفلسطينية، وأخذت حقيبتين وزاريتين، وهما التربية والتعليم، والشؤون الاجتماعية، ثم تطورت لتشمل وزارة خاصة بشؤون المرأة في 2003، أما الآن فتشغل النساء مناصب عدة في المؤسسات الحكومية الفلسطينية، منها خمس حقائب وزارية، ومديرة دائرة الإحصاء، وفي هيئة سوق رأس المال.
2. تغيرت التوجهات التي حكمت عمل المؤسسات النسوية بعد عقد مؤتمر مدريد، ثم مفاوضات أوسلو إلى الإغراق في القضايا النسوية المعزولة عن قضايا التحرر، وصار همها الكم وليس النوع.
3. شكل قدوم السلطة الوطنية الفلسطينية، وتوزيع المناصب القيادية عاملاً مثبطاً للنساء الفلسطينيات حيث شعرت النساء أن ما حظين به لا يتناسب إطلاقاً مع ما قدمنه من تضحيات طوال الوقت. وفي كثير من الأحيان حتى النساء اللواتي حظين بمنصب هنا أو هناك، غالباً ما أتين من خارج الميدان السياسي، وحصيلة لاعتبارات أخرى كإرضاء لتنظيم ما أو قرابتهن من قائد ما أو غير ذلك، مما فاقم الشعور بالظلم والإحباط وتقزم المشاركة السياسية للمرأة الفلسطينية.
4. عدم تحقيق مبدأ المساواة والفرص بين الذكور والإناث، كما ان الفرص المتاحة هي أقل من المأمول أو مما تتطلع إليه النساء.

5. شكلت الانتخابات الرئاسية والتشريعية المحلية صورة حقيقة عن مشاركة المرأة الفلسطينية، وسعيها للوصول لمراكز صنع قرار، وإن كانت نتائجها غير منصفة للمرأة.
6. على الرغم من تبني الأحزاب والفصائل والحركات الفلسطينية أفكاراً تقدمية، حول وضعية المرأة الفلسطينية، إلا أن وضع النساء في الأحزاب والفصائل والحركات يشير إلى الفارق الكبير بين الشعارات والتطبيق في أقل من المأمول أو ما تتطلع له النساء.
7. المعوقات التي تواجهها المرأة في وصولها لمراكز صنع قرار تؤثر على بنية المجتمع الفلسطيني، وتؤثر على دور المرأة الفلسطينية.
8. لعبت العوامل السياسية الداخلية والخارجية، والعوامل الاجتماعية، والذاتية، والثقافية على إبراز نساء قياديات استطعن التغلب على هذه العوامل، وشق طريق النجاح، أمثال نجاة أبو بكر، وماجدة المصري، ودلال سلامة، وزهيرة كمال.
9. تغيرت بعض الأفكار الاجتماعية المتعلقة بعمل المرأة، إلا أنها لم تتغير من منظور عمل المرأة في مناصب قيادية تصنع فيها القرار، فما زال المجتمع الفلسطيني يتسم بأنه ذكوري، يرى أن المرأة هي التابع والمنفذ لقراراته.
10. تعد نسبة النساء في الوظائف الخدماتية كالصحة والتعليم الأكثر انتشاراً؛ نظراً للدور الذي تقوم به المرأة الفلسطينية. وتتنخفض نسبة النساء في مراكز صنع القرار كرئيسة وزارة، أو وكيل، أو وكيل مساعد، أو أعضاء في المجلس التشريعي.
11. إن المفاهيم والأعراف المتداولة، وأحياناً عدم وعي المرأة بحقوقها، وإدراكها لإمكاناتها، وقوة تأثيرها، ومن ثم إدراكها لأهمية دورها في المجتمع، وغياب المؤسسات الديمقراطية، جميعاً تشكل عقبة أمام وصول المرأة إلى مناصب قيادية عليا، في السلطات الثلاث: التشريعية، والتنفيذية، والقضائية.

12. تواجد المرأة الفلسطينية في مواقع اتخاذ القرار، وفي المناصب الحكومية العليا مازال ضعيفاً، مما يعيق دمج النساء في عملية التنمية، ويعطل إمكانية أن تؤثر في رسم السياسات، ويمنع إحداث تعديلات في التشريعات القائمة.
13. للمرأة الفلسطينية دور كبير في التنمية المستدامة، فهي تشكل نصف المجتمع، وهي مربية الأجيال القادمة، وهي التي ربت صناع القرار من رجال ونساء.

## التوصيات

1. دعوة مؤسسات الحكومة الفلسطينية إلى ممارسة التمييز الإيجابي لصالح المرأة الفلسطينية، والالتزام بما ورد في وثيقة الاستقلال.
2. دعوة الأحزاب، والفصائل، والحركات، والقوى السياسية الفلسطينية، إلى إبراز قضايا المرأة في أدائها، وبرامجها، وتوسيع مشاركتها في الأطر القيادية على مختلف المستويات، والعمل على استقطابها، وتحفيزها للالتحاق بصفوفها.
3. تفعيل دور الاتحاد العام للمرأة الفلسطينية من خلال رفده بالكفاءات على قاعدة الانتخابات الديمقراطية وفق مبدأ التمثيل النسبي، وتخصيص موازنات خاصة به تؤهله لتطوير أدائه.
4. دعوة مؤسسات المجتمع المدني إلى تعزيز مشاركة المرأة في أطرها القيادية، وفي مركز صنع القرار.
5. منح حقوق متساوية حقيقية بين الرجل والمرأة في العمل الحكومي، والحكم على أساس الكفاءة لا الجنس.
6. تطوير مفهوم فلسطيني جديد غير الجندر، والسعي لخلق تجربة فلسطينية خاصة بوضع المرأة في العمل، والتوقف عن مقارنة المرأة الفلسطينية بالغربية، وفتح المجال لها للتعبير عن رأيها.

7. إضافة دوائر للمرأة، أو وحدات للجندر في المؤسسات الحكومية ليست كافية لتوعية النساء بحقوقهن أو لتحفيزهن في العمل، فمعظم هذه الدوائر شكلية ولا تقوم بتغيير من واقع الموظفة في العمل الحكومي.
8. توفير حافز مادي أو معنوي للمرأة غير العالوة، وذلك لرفع مستواها في العمل.
9. توزيع الأدوار داخل الأسرة، وعدم الارتكاز على المرأة في أعباء المنزل، ليساعد ذلك المرأة في تطوير عملها، والوصول لمراكز صنع القرار.
10. التخطيط لإشراك المرأة في التنمية على المدى القريب والبعيد يعيد النظر لدور المرأة في المجتمع ويرفع من مكانتها.
11. إعطاء فرص للكوادر النسائية للوصول لمراكز صنع القرار، ومنحهن الثقة، وعدم الاكتفاء بالوظائف الخدماتية.
12. العمل على إبراز دور المرأة الفعلي في مواقع صنع القرار وعدم اكتفائها بالشكل المنصب، وذلك لتحفيز النساء للوصول لمراكز عليا، وعدم الاكتفاء بالمستويات الدنيا.

## قائمة المصادر والمراجع

### القوانين

القانون الأساسي الفلسطيني.

قانون الانتخابات الفلسطيني.

قانون الخدمة المدنية.

وثيقة الاستقلال الفلسطيني.

### الكتب

أبو علي، خديجة: مقدمات حول واقع المرأة الفلسطينية وتجربتها للثورة الفلسطينية، الاتحاد العام للمرأة الفلسطينية، 1975.

البرغوثي، سهام المرأة والحقوق السياسية والمدنية، المرأة والعدالة والقانون، نحو تقوية المرأة الفلسطينية، مؤسسة الحق رام الله، 1995.

البرغوثي، فدوى: مشاركة المرأة الفلسطينية في الحكم المحلي، تقرير عن المؤتمر الإقليمي: واقع وآفاق مشاركة المرأة العربية في الحكم المحلي، الأردن 2007.

الحباشنة، خديجة: خطوة..الى الامام توثيق تجربة ناجحة، الحملة الوطنية لتطوير مشاركة المرأة في الانتخابات (حملة الكوتا) 2002-2005، شركة دار القلم للطباعة والنشر، رام الله، 2007.

الخليلي، غازي: الحركة النسائية في فلسطين (1903-1990)، مكتب الضياء للدراسات، ط أيار 1990، القدس.

دراغمه، عزت: الحركة النسائية في فلسطين، مكتب ضياء للدراسات، القدس، 1991.

رحال، عمر: مشاركة المرأة في الانتخابات: بين القوانين والموروث الاجتماعي، مركز إعلام حقوق الإنسان والديمقراطية شمس رام الله، 2010.

ر شماوي، ميرفت: توثيق حملة المرأة والعدالة والقانون، نحو تقوية المرأة الفلسطينية، مؤسسة الحق، رام الله، 1995.

سعيد، نادر عزت: النساء الفلسطينيات والانتخابات، مؤسسة مواطن لدراسة الديمقراطية رام الله، 1999.

الشافعي، كمال ونسرين عواد: المرأة الفلسطينية في الأحزاب السياسية بين الحضور والغياب، مركز إعلام حقوق الإنسان-شمس، رام الله، 2010.

عبد الهادي، فيحاء: "أدوار المرأة الفلسطينية في الأربعينيات"، مركز المرأة الفلسطينية للأبحاث والتوثيق، البيرة، فلسطين، 2007.

عبد الهادي، مها: واقع المرأة في فلسطين: وجهة نظر إسلامية، مركز البحوث والدراسات الفلسطينية، نابلس 1999.

عثمان، زياد: الانتخابات الفلسطينية: إعادة تقييم، مركز رام الله لدراسات حقوق الإنسان 2011.

عطاونة، ميسون الوحيدى: المرأة الفلسطينية والاحتلال الاسرائيلي، عمان دار الجليل للنشر، 1987.

علان، ربيحة علا: "من القرية الى المخيم، دور المرأة الريفية اللاجئة في الحفاظ على العائلة"، مركز دراسات التراث والمجتمع الفلسطيني، جمعية إنعاش الأسرة، البيرة، فلسطين، 2007.

علم، نبيل: تاريخ الحركة الوطنية ودور المرأة فيها، مركز دراسات التراث والمجتمع الفلسطيني، جمعية إنعاش الأسرة، ط1، تموز 2005.



فارس، سامر وآخرون: دور المرأة في مستويات الإدارة العليا في مؤسسات السلطة الوطنية الفلسطينية، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني – ماس، القدس ورام الله، 2005.

فهمي، محمد سيد: المشاركة الاجتماعية والسياسية للمرأة في العالم الثالث، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية: 2004.

كمال، زهيرة: المرأة العربية في صنع القرار، إدارة وتطوير مشاركة المرأة بالتعاون مع مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث، 1997.

نزال، ريما كتانة: المرأة والانتخابات المحلية: قصص نجاح، الطبعة الأولى مفتاح، القدس، 2006.

نزال، ريما كتانة: قراءة أولية في أثر الحصار على المرأة الفلسطينية، المرأة الفلسطينية بين الحصار والحقوق الاجتماعية، مركز رام الله لدراسات حقوق الإنسان، 2003.

الهندي، نضال محمد: نضال المرأة الفلسطينية 1903-1992، دار الكرمل للنشر والتوزيع، الأردن عمان، 1995.

يوسف، أيمن وآخرون: المرأة بين الحقوق والموروث الثقافي، مركز حقوق الإنسان والمشاركة الديمقراطية-شمس، 2009.

#### الرسائل الجامعية

ابو بكر، نجاه عمر صادق: "دور المرأة في الحياة السياسية"، رسالة دكتوراة غير منشورة، جامعة عين شمس، القاهرة، 2007.

جاد الله، حنين عبد الرحيم عبد العزيز: التخطيط الرسمي لتنمية وتفعيل مشاركة السياسية للمرأة في فلسطين: 1996-2006، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، 2007.

الجبالي، صقر محمود، "العلاقات بين السلطة التنفيذية والتشريعية في النظام السياسي الفلسطيني"، رسالة دكتوراه غير منشورة في العلوم السياسية، جامعة القاهرة، 2003،

جلغوم، مفيد: الحركة النسائية الفلسطينية في الضفة الغربية، رسالة ماجستير غير منشورة جامعة النجاح الوطنية، 2005.

دحو، رلى: النساء في قيادة المقاومة الفلسطينية (1967-1992)، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بيرزيت 2004.

القيسي، سحر: "المرأة الفلسطينية بين المقاومة المسلحة والعمل السياسي خلال انتفاضة الأقصى 2000-2006"، رسالة ماجستير غير منشورة، 2011.

نزال، رياض: العوامل السياسية والاجتماعية المؤثرة على الدور القيادي للمرأة في المؤسسات الفلسطينية الأهلية والحكومية في محافظة رام الله والبيرة"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بيرزيت، 2007.

#### المجلات والتقارير

أبو علبة، عبلة: ملخص بحث: الحركة النسوية الفلسطينية في الشتات بعد اتفاق اوسلو، دوريات دراسات المرأة، مجلد 5، معهد دراسات المرأة، جامعة بيرزيت، 2009.

ابو غابش، مريم: المرأة في الادارات الحكومية-التحديات والآفاق، ورقة مقدمة في ملتقى المرأة في الادارات الحكومية-التحديات والآفاق والذي انعقد في مدينة تونس بالجمهورية التونسية خلال الفترة من 19-23 أغسطس 2007.

إيلين، كتاب: الحركة النسوية الفلسطينية: اشكاليات وقضايا جدلية، دورية دراسات المرأة، معهد المرأة جامعة بيرزيت المجلد 2، 2004.

البرغوثي، فدوى: تقرير عن المؤتمر الإقليمي واقع وآفاق مشاركة المرأة العربية في الحكم المحلي، صندوق الأمم المتحدة الانمائي للمرأة، الأردن 2008.

برنامج الامم المتحدة للتنمية: تحديات وخيارات المرأة الفلسطينية"، دار المرأة العربية للنشر، القاهرة، 1995.

بلقزيز، عبد الاله: الانتخابات الفلسطينية: حماس في مختبر السلطة، المستقبل العربي"، مركز دراسات الوحدة العربية، آذار 2006، العدد 325، السنة الثامنة والعشرون.

الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني: المرأة والرجل في فلسطين قضايا وإحصاءات 2009،، ابريل 2010.

الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني: مسح الحكم في الأراضي الفلسطينية 2008: النتائج الأساسية"، رام الله، 2009.

الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، "المرأة الفلسطينية في أرقام، 2003.

الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، "المرأة والرجل في فلسطين قضايا وإحصاءات 2009"،

الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، "مسح القوى العاملة:دورة (تشرين أول، 2009)، تقرير صحفي لنتائج مسح القوى العاملة"، رام الله، فلسطين.

حامد، عمرو: المرأة في الإدارات الحكومية - التحديات والآفاق، ورقة عمل مقدمة في ملتقى المرأة في الإدارات الحكومية- التحديات والآفاق" في مدينة تونس خلال فترة 19-23 أغسطس 2007.

ديوان الموظفين العام، التقرير السنوي العام 2009، ص 97.

كمال، زهيرة: استراتيجية النهوض بالمرأة الفلسطينية وتضمين النوع الاجتماعي"، قدم هذا التقرير في ورشة عمل التي اقامها صندوق الامم المتحدة الخاص بالطفل، ادارة وتخطيط وتطوير مشاركة المرأة، رام الله، 1997.

كمال، زهيرة: المرأة واتخاذ القرار في فلسطين، وضعية المرأة الفلسطينية، دراسات وتقارير، المجلد الأول، المبادرة الفلسطينية لتعميق الحوار العالمي والديمقراطية "مفتاح"، فلسطين، 2003.

مركز القدس للنساء، توثيق الانتخابات الفلسطينية من منظور نسوي. 1996.

معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)، مدخل لدراسة دور المرأة في المستويات الإدارية العليا في المؤسسات الحكومية الفلسطينية"، 2005.

نتائج الاستبيان لبحث دور المرأة في صنع القرار في المؤسسات الحكومية الفلسطينية.

الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن، إدارة انتخاب الهيئات المحلية، رام الله، تشرين الاول 2005.

#### المقابلات الشخصية

مقابلة مع جمال أبو شنب، مدير عام قسم الحاسوب في ديوان الموظفين العام، رام الله، الاثنين 2011/5/24 والثلاثاء 25\5\2011.

مقابلة مع علي سرطاوي، وزير سابق لوزارة العدل في 2007، الأربعاء، 2011\10\5.

مقابلة مع لبنى نزال، مديرة قسم التدريب والتطوير في وزارة النقل والمواصلات، 2011\12\5.

مقابلة مع ماجدة المصري، وزيرة وزارة الشؤون الاجتماعية، 2012\4\11.

مقابلة مع محمد شراقة، أستاذ في كلية القانون، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، الثلاثاء، 2011\9\6.

مقابلة مع ناصر الدين الشاعر، وزير سابق لوزارة التربية والتعليم العالي، ونائب رئيس الوزراء السابق، الأحد، 2011\10\9.

مقابلة مع نجاة أبو بكر، عضو مجلس تشريعي فلسطيني، الأربعاء 2011\3\2.

## الانترنت

أعضاء الحكومة الثالثة عشرة، عن الرابط الخاص لرئاسة الوزراء:

<http://www.palestinecabinet.gov.ps/site/445/default.aspx>

أمجد فضل زيدات، "المرأة والقانون حقوق المرأة الفلسطينية، مساعد قانوني في وزارة شؤون المرأة"، مركز المعلومات الوطني (وفا)، عن

الرابط: <http://www.wafainfo.ps/atemplate.aspx?id=3190>

أمجد فضل زيدات، المرأة والقانون حقوق المرأة الفلسطينية، مساعد قانوني في وزارة شؤون المرأة، مركز المعلومات الوطني (وفا)، عن

الرابط: <http://www.wafainfo.ps/atemplate.aspx?id=3190>

انتخاب زهيرة كمال امين عام لحزب فدا"، صفا وكالة الصحافة الفلسطينية، الأحد 3 ابريل 2011، عن الرابط التالي:

<http://safa.ps/details/news/45953/%D8%A7%D9%86%D8%AA%D8%AE%D8%A7%D8%A8-%D8%B2%D9%87%D9%8A%D8%B1%D8%A9-%D9%83%D9%85%D8%A7%D9%84-%D8%A3%D9%85%D9%8A%D9%86%D8%A9-%D8%B9%D8%A7%D9%85%D8%A9-%D9%84%D8%AD%D8%B2%D8%A8-%D9%81%D8%AF%D8%A7.html>

الانتخابات التشريعية الفلسطينية (يناير 2006) تقييم أولي لنتائج الرقابة على عمليات الاقتراع والفرز"، المركز الفلسطيني لحقوق الانسان، عن الرابط التالي:

<http://www.panhci.net/plestine/pchr/2006/pro126.shtml>

تقرير لجنة الانتخابات المركزية، مخلص حول النساء المرشحات والفائزات بعضوية المجلس التشريعي، عن الرابط التالي:

[http://www.elections.ps/Portals/30/pdf/PLC2006-ResultsFemaleWinners\\_AR.pdf](http://www.elections.ps/Portals/30/pdf/PLC2006-ResultsFemaleWinners_AR.pdf)

ريما كتانة نزال، "المرأة الفلسطينية بين المشاركة السياسية الحقيقية والإشراك التجميلي"، الحوار المتمم، 2004\5\7، عن الرابط التالي:

<http://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=17869>

ريما كتانة نزال، "المرأة في الانتخابات المحلية القادمة، 27 ايار 2012"، عن الرابط التالي:

<http://www.al-ayyam.com/article.aspx?did=192315&Date=>

ريما كتانة نزال، "قراءة نسوية لنتائج الانتخابات المحلية"، حقوق المرأة ومساواتها في كافة المجالات، العدد 1128، 2005\3\5، عن الرابط

التالي: <http://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=32839>

سوزان عقل، "التشكيلات الحكومية في عهد السلطة، مجلة مركز التخطيط الفلسطيني"-العدد التاسع والعشرون 2003، عن الرابط التالي:

<http://www.oppc.pna.net/mag/mag17/p6-17.htm>

غازي الصوراني، دور المرأة الفلسطينية، تاريخه الحديث والمعاصر.

<http://www.pncecs.org/ar/mn/st/role%20palestinian%20women.doc>

فارس فائق ظاهر، المرأة الفلسطينية ومكانتها بالعمل السياسي، 2012\10\10، الأربعاء وكالة معا الإخبارية عن الرابط

التالي: <http://www.maannews.net/Arb/ViewDetails.aspx?ID=527318>

قانون الخدمة المدنية، من الموقع الرسمي لديوان الموظفين العام، عن الرابط التالي:

<http://www.gpc.pna.ps/diwan/arabic/systemsAndLows/siveralServiceLow.jsp>

قانون رقم (1) لسنة 1997 بشأن الهيئات المحلية الفلسطينية، عن الرابط التالي التابع لجامعة بيرزيت: <http://muqtafi.birzeit.edu/pg/getleg.asp?id=12358>. الملحق المدني،

دليل الناخبين لانتخابات الهيئات المحلية، رام الله، 2005، ص20.

قانون رقم (5) لسنة 1996 بشأن انتخابي مجالس الهيئات المحلية الفلسطينية، عن الرابط التالي التابع لجامعة بيرزيت: <http://muqtafi.birzeit.edu/pg/getleg.asp?id=10841>

لجنة الانتخابات الفلسطينية: <http://www.elections.ps/ar/tabid/807/language/en-US/Default.aspx>

المجلس التشريعي الفلسطيني، عن الرابط التالي:

<http://www.pal-plc.org/index.php/2010-07-06-18-10-33/2010-07-29-08-55-57.html>

محمود ابو الرب، حسين احمد، نايف أبو خلف، دراسة بعنوان: "آليات إصلاح الفساد الإداري والمالي والاقتصادي في مؤسسات السلطة الفلسطينية (رؤية المواطن الفلسطيني)"، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث، 24\2009، مأخوذة عن الرابط الإلكتروني:

[blogs.najah.edu/staff/hussein/article/article](http://blogs.najah.edu/staff/hussein/article/article)

محمود الفطافطة، "في دراسة حول رؤية المواطن للفساد في القطاع العام الفساد ظاهرة منتشرة ومكافحته لم ترق إلى الحد الأدنى من تطلعات المواطنين"، رام الله، مأخوذة عن الرابط

التالي: [www.aman-palestine.org/Documents/Corruption/Fatafta.doc](http://www.aman-palestine.org/Documents/Corruption/Fatafta.doc)

مقابلة مع زهيرة كمال، ط مقابلة في تلفزيون الوطن"، 1 ديسمبر 2011، من موقع النظر، عن  
الرابط التالي:

[http://an-nathra.blogspot.com/2011/12/blog-post\\_5258.html](http://an-nathra.blogspot.com/2011/12/blog-post_5258.html)

مقابلة مع ليلى خالد موقع الوحدة: <http://wehdeh.akbarmontada.com/t1590-topic>

هيئة سوق راس المال الفلسطينية، عن الرابط التالي:

<http://www.pcma.ps/authority/Pages/board-of-directors.aspx>

وزيرة المرأة تكرم مجموعة من نساء فلسطينيات"، وكالة معا الإخبارية الخميس 12\5\2011،

عن الرابط التالي:

<http://www.maannews.net/arb/ViewDetails.aspx?ID=387049>

يكيديا، الموسوعة الحرة، عن الرابط:

<http://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%A7%D8%AA%D8%AE%D8%A7>

[\\_%D8%B0\\_%D8%A7%D9%84%D9%82%D8%B1%D8%A7%D8%B](http://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%B0_%D8%A7%D9%84%D9%82%D8%B1%D8%A7%D8%B)



# الملاحق

ملحق (1): الاستبانة

ملحق (2): قانون الخدمة المدنية

## ملحق (1) الاستبانة

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة النجاح الوطنية

كلية الدراسات العليا

برنامج التخطيط والتنمية السياسية

### الاستبانة

دور المرأة في صنع القرار في المؤسسات الحكومية الفلسطينية 1995-2010

#### التعريف بالاستبيان

يأتي هذا الاستبيان استكمالاً لدراسة تعالج إشكالية دور المرأة في الوظائف الحكومية الفلسطينية، من خلال تسليط الضوء على أهم المعوقات التي تحد من مشاركة المرأة في سوق العمل في المؤسسات الحكومية الفلسطينية، وتوليها مناصب إدارية عليا تعمل من خلالها على المساهمة في صنع القرار، ولمعرفة الأسباب الحقيقية من قلة توليها هذه المناصب في السلطات الثلاث التشريعية والتنفيذية والقضائية، إضافة لاكتفائها بالأعمال الروتينية الخفيفة، وكما تهدف إلى إبراز مشاركتها الفعالة في عملية التنمية في المجتمع الفلسطيني.

ويهدف هذا الاستبيان إلى دراسة دور المرأة والمعوقات التي تواجه المرأة العاملة في المؤسسات الحكومية الفلسطينية، للخروج بنتائج تفيد المرأة والمجتمع الفلسطيني، والارتقاء بوضع المرأة في صنع القرار.

مع العلم أن نتائج الاستبيان ستكون خاصة بالدراسة وسيتم دراستها من دون ذكر أسماء أو أي معلومات شخصية، والهدف الأساسي هو خدمة الدراسة والمجتمع، فرجاءاً أجب عن الأسئلة بكل دقة ومن دون تردد.

الباحثة

رولا القطب

القسم الأول: المعلومات الشخصية

اكتب الإجابة أو ضع دائرة حول رقم الإجابة التي تناسبك:

1- العمر: (.....)

2- عدد سنوات العمل أو الخبرة: (.....)

3- الوزارة أو المؤسسة التي تعملين بها: (.....)

4- المسمى الوظيفي:

(1) وزيرة، (2) وكيلة، (3) مديرة عامة،

(4) مديرة، (5) رئيسة قسم، (6) رئيسة شعبة، (7) غير ذلك.

5- الحالة الزوجية:

(1) عزباء، (2) متزوجة، (3) مطلقة،

(4) أرملة، (5) منفصلة.

6- عدد أفراد الأسرة: (.....)

7- كم يساهم دخلك في التكاليف الحياتية لاسرتك بالنسبة المئوية: (.....%)

8- المؤهل العلمي:

(1) توجيبي أو أقل، (2) دبلوم، (3) بكالوريوس، (4) ماجستير فأعلى.

9- مكان الإقامة:

(1) مخيم، (2) مدينة، (3) قرية.

10- الديانة:

(1) مسلمة، (2) مسيحية، (3) سامرية.

11- الانتماء السياسي:

(1) مستقلة، (2) يسار، (3) اتجاه إسلامي، (4) فتح.

12- عدد الدورات المهنية التي التحقت بها: (.....)

كم عدد المرات التي اضطررت فيها لأخذ إجازة اعتراضية (مرضية مثلاً) في السنة الواحدة؟

الرجاء تحديد ذلك (.....)

القسم الثاني: المعوقات الاجتماعية التالية تساهم في إعاقة وصول المرأة لمراكز قيادية في

المؤسسات الحكومية الفلسطينية

درجة التأثير					الفقرة
(1) بدرجة قليلة جداً	(2) بدرجة قليلة	(3) بدرجة متوسطة	(4) بدرجة كبيرة	(5) بدرجة كبيرة جداً	تشكل العبارات التالية معيقاً اجتماعياً لوصول امرأة لمناصب صنع قرار
					1 ارتفاع المستوى التعليمي للمرأة
					2 خلفية المرأة النضالية ومشاركتها السياسية
					3 الاستقلال الاقتصادي للمرأة العاملة
					4 انحدار المرأة من أسرة عريقة
					5 الصورة التقليدية للمرأة التي يكونها المجتمع في ثقافته عن المرأة كربة بيت وليس كقيادية
					6 انشغال المرأة العاملة بشؤون منزلها (تلعب دورين)
					7 الثقافة التقليدية الذكورية
					8 انخراط المرأة في إطار حزبي
					9 الانطباع السائد بأن السياسة هي من اختصاص الرجال وليس النساء
					10 القيود الاجتماعية على حرية المرأة في الحركة
					11 الوظائف الفسيولوجية للمرأة (الحمل والإنجاب)
					12 قلة الخبرة وانخفاض التعليم لدى المرأة
					13 تدني قدرة النساء العاملات على منافسة زملائهن الرجال

					سيطرة الرجال على القرار داخل المؤسسات	14
					سيطرة الرجال على القرار داخل الأسرة	15
					التنافس بين النساء أنفسهن داخل المؤسسة	16

**القسم الثالث: تساهم المعوقات الثقافية التالية في إعاقة وصول المرأة لمراكز قيادية في المؤسسات الحكومية الفلسطينية.**

درجة التأثير					الفقرة	1
(1) بدرجة قليلة جداً	(2) بدرجة قليلة	(3) بدرجة متوسطة	(4) بدرجة كبيرة	(5) بدرجة كبيرة جداً		
					قمع طموح المرأة في التنشئة الاجتماعية	1
					إحساس النساء عموماً أن الرجل أكثر قدرة منهن على القيادة	2
					خوف النساء عموماً من الاختلاط بالرجال	3
					خوف النساء عموماً من تحمل المسؤولية القيادية	4
					عدم وعي النساء عموماً بحقهن في القيادة	5
					عدم توجه النساء عموماً نحو القيادة	6
					عدم وجود رغبة لدى النساء الموظفات بتحسين مركزهن الوظيفي	7
					إحساس النساء عموماً بأنهن أقل مرتبة من الرجل	8
					قبول النساء عموماً بممارسة دور المساعد	9

**القسم الرابع:** تؤثر المعوقات السياسية الداخلية التالية بتحسين فرص المرأة في عملية صنع القرارات القيادية في المؤسسات الحكومية الفلسطينية.

درجة التأثير					الفقرة
(1) بدرجة قليلة جداً	(2) بدرجة قليلة	(3) بدرجة متوسطة	(4) بدرجة كبيرة	(5) بدرجة كبيرة جداً	تشكل العبارات التالية معيقاً سياسياً داخلياً لوصول المرأة لمناصب صنع قرار
					1 انخراط المرأة في إطار التنظيمي
					2 تزايد الوعي الديمقراطي بقدرات المرأة لدى الرجال
					3 تزايد الوعي والثقة بالنفس بين النساء
					4 وجود المؤسسات الرسمية والحكومية التي تميز الذكور على الإناث في التوظيف
					5 الانتخابات التشريعية والبلدية
					6 التشريعات الخاصة بالمرأة بعد قيام السلطة الوطنية الفلسطينية
					7 نظام الكوتا النسوية في الانتخابات التشريعية
					8 تجربة الحركة النسوية في فلسطين
					9 وجود مجتمع مدني
					10 البرامج الخاصة بالمرأة التي تنفذها منظمات المجتمع المدني
					11 بروز العنصر النسوي في التنظيمات الأهلية

**القسم الخامس:** تؤثر المعوقات السياسية الخارجية التالية بإعاقه فرص المرأة في صنع القرارات القيادية في المؤسسات الحكومية الفلسطينية.

درجة التأثير					الفقرة
(1) بدرجة قليلة جداً	(2) بدرجة قليلة	(3) بدرجة متوسطة	(4) بدرجة كبيرة	(5) بدرجة كبيرة جداً	تشكل العبارات التالية معيقاً سياسياً خارجياً لوصول المرأة لمناصب صنع قرار
					1 عدم تطبيق المواثيق الدولية الخاصة بالمرأة
					2 البرامج الممولة الهادفة لتعزيز الديمقراطية في فلسطين
					3 برامج المرأة التي تمولها المنظمات الدولية
					4 التمويل الخارجي لبرامج تمكين المرأة
					5 وسائل الإعلام الخارجية
					6 التأثير بالثقافات الغربية ذات العلاقة بمشاركة المرأة
					7 تأثر المرأة الفلسطينية بالدور القيادي الذي تمارسه المرأة في الدول الممولة
					8 تبادل الخبرات مع الحركات النسوية في فلسطين
					9 التوجهات النسوية الممولة

القسم السادس: تساهم الإتجاهات الإدارية التالية في وصول المرأة لمراكز قيادية في المؤسسات الحكومية الفلسطينية

الإجابة		الفقرة
لا	نعم	تشكل العبارات التالية معيقاً إدارياً لوصول المرأة لمناصب صنع قرار
		1 أن يكون رئيسك بالعمل امرأة
		2 أن يكون رئيسك بالعمل رجل
		3 حصلت على وظيفتك من خلال إعلان توظيف
		4 حصلت على وظيفتك من خلال احد الأقارب أو المعارف
		5 حصلت على وظيفتك من خلال عمك الحزبي
		6 تعملين لكسب الرزق
		7 تعملين لإعالة أسرتك
		8 تعملين لتمضية الوقت بعمل مفيد
		9 تعملين لاكتساب خبرة
		10 لا يتم ترقيتك بسبب تفضيل الرجل
		11 لا يتم ترقيتك لتفضيلك للأعمال الروتينية أو الخفيفة
		12 هنالك تمييز بين الذكور والإناث في عملك
		13 تحصلين على إجازات كافية
		14 تفضلين العمل في مجال آخر أو وزارة أخرى
		15 عملك هو امتداد لاهتماماتك السياسية

هل هناك عوامل نفسية أو مميزات ذاتية خاصة بالمرأة قد تشكل محفزاً أو دافعاً للمرأة نحو القيادة؟ إذا كانت الإجابة "نعم" أرجو التفضيل بذكر هذه العوامل:

.....

.....

.....

وشكراً لمساعدتك في إتمام الدراسة



## ملحق (2) قانون الخدمة المدنية

قانون رقم (4) لسنة 1998م

بإصدار قانون الخدمة المدنية

رئيس اللجنة التنفيذية لمنظمة التحرير الفلسطينية

رئيس السلطة الوطنية الفلسطينية

بعد الإطلاع على نظام الخدمة المدنية رقم 23 لسنة 1996م المعمول به في محافظات الضفة الغربية، وعلى أنظمة وأسس الخدمة العامة لسنة 1988م المعمول بها في محافظات غزة، وعلى مشروع القانون المقدم من مجلس الوزراء، وعلى موافقة المجلس التشريعي. أصدرنا القانون التالي:

### مادة (1)

يعمل بأحكام قانون الخدمة المدنية المرافق على أن يبدأ تطبيق الجانب المالي منه على مراحل وفقاً للإمكانيات المالية للسلطة الوطنية كما يقرر مجلس الوزراء.

### مادة (2)

بما لا يتعارض مع أحكام هذا القانون يستمر العمل بالقوانين واللوائح السارية بشأن المدنية لحين قيام مجلس الوزراء بإصدار اللوائح والقرارات المنفذة لإحكامه خلال مدة أقصاها سنة من تاريخ نفاذه.

### مادة (3)

على جميع الجهات المختصة كل فيما يخصه تنفيذ أحكام هذا القانون، ويعمل به ثلاثين يوماً من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

صدر بمدينة غزة بتاريخ 1998/5/28 ميلادية

ياسر عرفات

رئيس اللجنة التنفيذية لمنظمة التحرير الفلسطينية

رئيس السلطة الوطنية الفلسطينية

## الباب الأول

### الفصل الأول

#### تعريف

#### مادة (1)

يكون للكلمات والعبارات التالية الواردة في هذا القانون المعاني المخصصة لها أدناه ما لم تدل القرينة على غير ذلك:

- السلطة الوطنية: السلطة الوطنية الفلسطينية.
- الدائرة الحكومية: أية وزارة أو إدارة أو مؤسسة عامة أو سلطة أو أية جهة أخرى تكون موازنتها ضمن الموازنة العامة للسلطة الوطنية الفلسطينية أو ملحقة بها.
- الوزير: كل وزير أدى اليمين الدستورية ومنح الثقة من مجلس التشريعي الفلسطيني. ولغايات هذا القانون تشمل كلمة الوزير: الوزير فيما يختص بوزارته والدوائر المرتبطة به.
- الديوان: رئيس ديوان الموظفين العام.
- لجنة الاختيار: لجنة انتقاء الموظفين المؤلفة بمقتضى أحكام هذا القانون.
- الخدمة المدنية: العمل في أي من دوائر الحكومية وفقاً لأحكام هذا القانون.
- الموظف: ويقصد به الموظف أو الموظفة وهو الشخص المعين بقرار من جهة مختصة لشغل وظيفة مدرجة في نظام تشكيلات الوظائف المدنية على موازنة إحدى الدوائر الحكومية أيا كانت طبيعة تلك الوظيفة أو مسماها.
- الوظيفة: مجموعة المهام التي توكلها جهة مختصة إلى الموظف للقيام بها بمقتضى هذا القانون أو أي تشريع آخر أو تعليمات أو قرارات إدارية وما يتعلق بها من صلاحيات وما يترتب على تلك المهام من مسؤوليات.
- الشهادة الجامعية الأولى: الإجازة أو الليسانس أو البكالوريوس.
- الزوج: الزوج أو الزوجة.
- الترقية: منح الموظف درجة أعلى من درجته.
- الراتب: الراتب الأساسي الشهري الذي يستحقه الموظف ويتقاضاه مقابل قيامه بمهام الوظيفة التي يشغلها، ولا يشمل العلاوات أو البدلات من أي نوع كانت.

- البعثة: إيفاد الموظف للدراسة في مؤسسة تعليمية أو تدريبية معترف بها مدة تزيد على ثمانية أشهر سواء كانت داخل فلسطين أو خارجها.
- الدورة: إيفاد الموظف للتدريب بغرض إكسابه معرفة علمية أو مهارة عملية أو كليهما معاً وذلك لمدة لا تزيد عن ثمانية أشهر سواء كانت داخل فلسطين أو خارجها.
- المهمة الرسمية: إيفاد الموظف لحضور مؤتمر أو حلقة دراسية أو لقاء عملي أو للقيام بزيارة أو جولة استطلاعية أو لما هو مماثل لأي من هذه الأمور على أن يكون الإيفاد لمدة لا تزيد على شهر واحد سواء كانت داخل فلسطين أو خارجها.
- الموفد: الموظف الذي يوفد في بعثة أو دورة وفقاً لأحكام هذا القانون.
- نظام التقاعد: قانون التأمين والمعاشات أو أي قانون أو نظام تقاعدي آخر.
- اللجنة الطبية: اللجنة الطبية المختصة.
- السنة: حسب التقويم الشمسي.
- الشهر: الجزء من اثني عشر جزءاً من السنة.
- اليوم: الجزء من ثلاثين جزءاً من الشهر.

## الفصل الثاني

### مبادئ عامة

#### مادة (2)

تسري أحكام هذا القانون على:

- 1- الموظفين العاملين في الدوائر الحكومية ويتقاضون رواتبهم من خزانة السلطة الوطنية الفلسطينية حسب نظام تشكيلات الوظائف.
- 2- الموظفين المعيّنين بمقتضى قوانين أو قرارات خاصة فيما لم يرد بشأنه نص فيها.

#### مادة (3)

يتولى مجلس الوزراء الإشراف العام على شؤون الخدمة المدنية في فلسطين، وله في سبيل ذلك القيام بما يلي:

- 1- إعادة النظر في جدول الرواتب والعلاوات كلما اقتضت الضرورة في ضوء الدراسات الخاصة بتكلفة المعيشة والإمكانات المالية للدولة وتقديم الاقتراحات بشأنها إلى المجلس التشريعي للمصادقة عليها.

- 2- تحديد قيمة علاوات الاختصاص والندوة والمخاطرة أو أية علاوات أخرى ومستحقها، ووضع الضوابط والمعايير لصرفها بناء على ما يعرضه ديوان الموظفين بالتنسيق مع الدوائر الحكومية والجهات المختصة.
- 3- وضع أية مشروعات لخدمة مصلحة الموظفين وتطويرها بما يكفل توفير الاطمئنان والاستقرار المادي والاجتماعي والنفسي لهم.
- 4- تحديد أيام العمل في الدوائر الحكومية وساعات الدوام فيها وأيام العطل الرسمية.
- 5- إصدار اللوائح والقرارات الأخرى المخولة له بمقتضى هذا القانون.

#### مادة (4)

على الدوائر الحكومية القيام بما يلي:

- 1- أن تحدد أساليب تحقيق الأهداف والمهام الموكولة إليها بكفاءة وفعالية وأن تعتمد الوسائل الكفيلة بتعريف الموظفين والمواطنين بأهدافها ومهامها.
- 2- أن تضع مشروعاً لهيكلها التنظيمي بتقسيماته محدداً فيه اختصاصات كلا منها ويصدر باعتماده قرار من مجلس الوزراء.
- 3- أن تضع جدولاً لوظائفها مرفقاً بطاقة وصف لكل وظيفة محدداً به واجباتها ومسؤولياتها وشروط شغلها وتصنيفها وترتيبها وفقاً للفئات الواردة في الجدول رقم (1) الملحق بهذا القانون على أن يقدم إلى مجلس الوزراء لإصدار القرار بشأنه.
- 4- أن تحدد حاجتها السنوية من الوظائف الواردة في جدول وظائفها المعتمد لإدراجها في الموازنة العامة.
- 5- أن توفر وسائل العمل الضرورية للموظف لتحسين أدائه لواجباته مع مراعاة الاقتصاد في النفقات والحرص على أموال الدولة.
- 6- أن تقوم بتوجيه الموظف المعين لديها تحت التجربة لتعريفه على جهاز الدائرة وأهدافها ومهامها، وتنظيمها الإداري، والتشريعات الخاصة بها وبشؤون الخدمة المدنية، وإيقافه على مهام وظيفته وتدريبه على أساليب العمل في وحداتها الإدارية المختلفة.

#### مادة (5)

تنشأ في كل دائرة حكومية وحدة لشئون الموظفين تتولى المهام التالية:

- 1- التعاون مع متخذي القرارات في الدائرة الحكومية التابعة لها لوضع السياسات الخاصة بالموظفين فيها، وتنفيذها ومتابعتها، ومراجعتها بين وقت وآخر.

- 2- المساهمة في تهيئة المناخ المناسب للعمل في الدائرة الحكومية التابعة لها مما يساعد الموظفين فيها على الارتقاء بمستوى أدائهم وإنتاجهم.
- 3- المشاركة في تطوير الأساليب الحديثة في عمليات إدارة شؤون الموظفين وتطبيقها في إطار من التخطيط للقوى البشرية وتقييم الأداء في الدائرة الحكومية التابعة لها وتصنيف الوظائف وإدارة المحفوظات فيه.
- 4- متابعة إجراءات شؤون الموظفين كالتعيين والترقية والنقل والندب والإعارة وغيرها وضبط الملفات والسجلات الخاصة بها.
- 5- إجراء الدراسات اللازمة لتحديد مدى حاجة الموظفين للتدريب، وإيفادهم في بعثات دراسية وعلمية ومتابعة أعمال الموفدين منهم وذلك كله بالتنسيق مع ديوان الموظفين.
- 6- وتبين اللائحة التنفيذية لهذا القانون الإجراءات والسجلات والنماذج التي تستخدم في عمل هذه الوحدة.

### الفصل الثالث

#### ديوان الموظفين العام

##### مادة (6)

- 1- تنشأ دائرة مستقلة تسمى (ديوان الموظفين العام) ويعني بشؤون الخدمة المدنية ويتولى إدارته رئيس يرتبط بمجلس الوزراء.
- 2- يعين رئيس الديوان بقرار من رئيس السلطة الوطنية بناء على تنسيب من مجلس الوزراء.
- 3- يمارس رئيس الديوان صلاحياته في إدارة الشؤون المتعلقة بالديوان وفقاً لحكام هذا القانون.
- 4- يقدم ديوان الموظفين مشروع هيكله التنظيمي لمجلس الوزراء لإصدار القرار بشأنه.

##### المادة (7)

- تحقيقاً للغايات المقصودة من التنمية الإدارية في تطوير الجهاز الإداري في فلسطين يتولى الديوان المهام والمسؤوليات التالية:
1. الإشراف على تطبيق أحكام هذا القانون والتحقق من تطبيق الدوائر الحكومية لسائر تشريعات الخدمة المدنية بصورة سلمية.
  2. المشاركة في إعداد وتنفيذ الخطط المتعلقة بالموظفين والعمل على تنمية قدراتهم عن طريق تنسيق التدريب والبعثات داخل فلسطين وخارجها.

3. المشاركة في وضع القواعد الخاصة بإجراء امتحانات تنافسية بين المتقدمين للتعيين في الحاجة إليها، وذلك بالتنسيق مع الدوائر الحكومية والجهات الأخرى المعنية.
4. مراجعة القرارات الإدارية الصادرة من الدائرة الحكومية بالتعيين والترقية التي تلتزم بتبليغها للديوان خلال خمسة عشر يوماً من صدورها، وللديوان أن يعترض على ما يراه مخالفاً منها لأحكام هذا القانون واللوائح السارية بشأن الخدمة المدنية، ويبلغ أسباب اعتراضه إلى الدائرة الحكومية خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغه بها، وفي حالة عدم الاتفاق بين الديوان والدائرة الحكومية المعنية يرفع الديوان الأمر إلى مجلس الوزراء لاتخاذ ما يراه مناسباً وفقاً لأحكام هذا القانون.
5. إعداد سجل مركزي لجميع موظفي الخدمة المدنية في فلسطين.
6. إعداد الإحصاءات عن الموظفين وأية إحصاءات أخرى تتطلبها مهام الديوان ومتابعة تلك الإحصاءات وتحديثها.
7. توثيق التشريعات والمراجع المتعلقة بالخدمة المدنية.
8. إعداد دليل للخدمة المدنية في فلسطين توضح فيه واجبات الموظف وحقوقه التي يتضمنها هذا القانون وسائر التشريعات المعمول بها في فلسطين والتي يجب على الموظف الإلمام بها.

## المادة (8)

يقدم رئيس الديوان لمجلس الوزراء تقريراً سنوياً عن أعمال الديوان ونشاطاته قبل أربعة أشهر من انتهاء السنة المالية، أو كلما طلب منه ذلك.

### الباب الثاني

### الفصل الأول

### تصنيف الوظائف الحكومية وفئات الموظفين

## مادة (9)

1- فيما عدا الوزراء تقسم الوظائف في الدوائر الحكومية في فلسطين إلى الفئات التالية: الفئة الخاصة: وتشمل من يعين بدرجة وزير من رؤساء الدوائر الحكومية.

الفئة الأولى: وتشمل الوظائف التخطيطية والإشرافية العليا، وتكون مسؤوليات موظفي هذه الفئة الإشراف على تنفيذ أهداف الدوائر الحكومية في المجالات التخصصية المختلفة ووضع الخطط والبرامج واتخاذ القرارات والإجراءات لتنفيذها.

ويشترط فيهم توفر المؤهلات العلمية والخبرات العلمية المطلوبة، ويتم تعيين الوكلاء ورؤساء الدوائر والمديرين العاملين من موظفي هذه الفئة أو ما يعادلها.

تحدد الرواتب وسائر الحقوق المالية لشاغلي وظائف هذه الفئة وفقاً للدرجة الوظيفية الواردة في قرار التعيين وفقاً لأحكام القانون.

الفئة الثانية: وتشمل الوظائف التخصصية في مختلف المجالات وتكون مسؤوليات موظفي هذه الفئة القيام بالأعمال التخصصية في المهن الطبية والهندسية والإدارية والقانونية والمالية والمحاسبية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتربوية وغيرها وتضم هذه الفئة موظفي الدوائر الحكومية التي تتطلب مهارات تخصصية محددة.

ويتم اختيار من يمتلكون مهارات إدارية وقيادية من بين موظفي هذه الفئة أو ما يعادلها لشغل الوظائف الإدارية والإشرافية الوسطى كالمديرين ورؤساء الأقسام ورؤساء الشعب والوحدات.

الفئة الثالثة: وتشمل الوظائف الفنية والكتابية وأعمال السكرتارية من طباعة وحفظ وثائق وغيرها.

الفئة الرابعة: وتشمل الوظائف الحرفية في مجالات التشغيل والصيانة والحركة والنقل والورش الميكانيكية والكهربائية ومحطات القوى وغيرها.

الفئة الخامسة: وتشمل وظائف الخدمات كالحراس والسعاة ومن في حكمهم.

2- تعتبر كل فئة من هذه الفئات وحدة متميزة في مجالات شؤون الخدمة المدنية من تعيين وترقية ونقل ويكون لها قائمة مستقلة بأقدمية موظفيها في كل الدرجات التي تتضمنها.

### مادة (10)

فيما عدا الفئة الخاصة تقسم الفئات الوظيفية إلى عدد من الدرجات تغطي مدة الخدمة الوظيفية للموظف من تاريخ التحاقه بالخدمة وحتى انتهائها، وفقاً لما هو وارد في الجدول رقم (1) الملحق بهذا القانون.

### مادة (11)

يجوز نقل موظفي الفئة الثانية إلى الفئة الأولى عند استيفائهم للشروط المنصوص عليها في هذا القانون.

## مادة (12)

- 1- يجوز نقل موظفي الفئة الثالثة إلى الفئة الثانية لكل لمن يحصل على الشهادة الجامعية الأولى على الأقل أثناء خدمته وأن تكون الشهادة في مجال العمل.
- 2- وفي هذه الحالة ينقل الموظف إلى الدرجة المقابلة التي يعادل راتبها ما كان يتقاضاه قبل النقل.

## مادة (13)

- يجوز نقل الموظف من إحدى الفئتين الرابعة والخامسة إلى الفئة الثالثة عند حصوله على الثانوية العامة فما فوقها إلى الدرجة المقررة لمؤهلة على أن يتقاضى راتبه المقرر للدرجة المنقول إليها أو الراتب الأصلي قبل النقل أيهما أكثر.

## الفصل الثاني

### التعيينات

## مادة (14)

- لا يعين على إحدى وظائف الخدمة المدنية إلا من توافرت فيه شروط شغل الوظيفة ويحظر الجمع بين وظيفتين.

## مادة (15)

- يعين رئيس دائرة الرقابة المالية والإدارية بقرار من رئيس السلطة الوطنية ومصادقة المجلس التشريعي.

## مادة (16)

- يعين باقي رؤساء الدوائر الحكومية المستقلة من الفئة الأولى بقرار من رئيس السلطة الوطنية بناء على تنسيب من مجلس الوزراء.

## مادة (17)

- 1- يعين الوكلاء والمديرون العامون موظفي الفئة الأولى (أو ما يعادلها من خارج الدائرة الحكومية) بقرار من رئيس السلطة الوطنية وبناء على تنسيب من مجلس الوزراء.
- 2- يعين موظفو الفئة الأولى بقرار من مجلس الوزراء بناء على تنسيب رئيس الدائرة الحكومية المختص



### مادة (18)

يعين موظفو الفئات الأخرى بقرار من رئيس الدائرة المختص.

### مادة (19)

تعلن الدوائر الحكومية عن الوظائف الخالية بها التي يكون التعيين فيها بقرار من الجهة المختصة خلال أسبوعين من خلوها في صحيفتين يوميتين على الأقل ويتضمن الاعلان البيانات المتعلقة بالوظيفة وشروط شغلها ويشعر الديوان بذلك.

### مادة (20)

في الوظائف التي يستدعي إجراء مسابقات كتابية وشفهية يتم الإعلان عن إجراء المسابقات الكتابية أولاً، ويدعي الناجحون في الامتحان الكتابي فقط لإجراء المسابقات الشفهية ويتم الإعلان عن أسماء الناجحين في المسابقات الشفهية حسب الترتيب النهائي لنتائج المسابقات.

### مادة (21)

تقوم لجان الاختيار بالإعلان عن أسماء المقبولين للتقدم لمسابقات التعيين في صحيفتين يوميتين ليومين متتاليين على الأقل بحيث يتضمن الإعلان موعد ومكان المسابقة.

### مادة (22)

- 1- يكون التعيين في الوظائف بحسب الأسبقية الواردة بالترتيب النهائي لنتائج الامتحان، وعند التساوي في الترتيب يعين الأعلى مؤهلاً فالأكثر خبرة، فإن تساوياً 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.

### مادة (23)

- 1- تحدد بقرار من مجلس الوزراء نسبة من الوظائف التي تخصص للأسرى المحررين وللجرحى الذين أصيبوا في عمليات المقاومة والذين تسمح حالتهم بالقيام بأعمال تلك الوظائف كما يحدد القرار وصفاً للجرحى المذكورين وقواعد شغل تلك الوظائف.

2- يجوز أن يعين في تلك الوظائف أزواج هؤلاء الجرحى أو أحد أولادهم أو أحد إخوانهم أو أخواتهم القائمين بإعالتهم وذلك في حالة عجزهم عجزاً تاماً أو وفاتهم، إذا توافرت فيهم شروط شغل تلك الوظائف.

3- تنطبق أحكام الفقرة (2) من هذه المادة على أسر الشهداء.

#### مادة (24)

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 المراجع 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 تتوفر 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.

#### مادة (25)

يراعي في التعيين لأول مرة القواعد التالية:

1- لا يكون التعيين بأثر رجعي ويعتبر تعيين الموظف في الخدمة من تاريخ إخطاره كتابياً بذلك من قبل الديوان بواسطة الدائرة الحكومية التابع لها ومباشرة العمل فيها، ويعتبر قرار تعيينه لاغياً إذا لم يباشر عمله خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغه كتابياً وفي هذه الحالة يعين من يليه في الترتيب إذا كان التعيين بموجب مسابقة.

2- لا يجوز تعيين الطالب المتفرغ في الدراسة في وظيفة شاغرة في الموازنة.

3- لا يقبل مرشح للخدمة المدنية لو وظيفة تتطلب رخصة بموجب قانون إلا إذا كان المرشح حاصلًا على الرخصة المطلوبة من الجهة ذات الاختصاص.

4- أن تكون الشهادات العلمية التي يجري التعيين على أساسها أصلية أو مصدقة حسب الأصول صادرة عن معهد أو كلية أو جامعة أو أية مؤسسة أخرى معترف بها.

5- تكون معادلة الشهادات من قبل وزارتي التربية والتعليم العالي كل حسب اختصاصها وذلك وفقاً لأحكام القانون.

6- أن لا يقل السن عن ثماني عشرة سنة.

#### مادة (26)

تشكل لجان اختيار الموظفين للتعيين على الوظائف الشاغرة في الدوائر الحكومية من ممثلين عن كل من:

1- الدائرة المعنية.

2- ديوان الموظفين.

وتوضح اللائحة التنفيذية تفصيلاً بذلك.

#### مادة (27)

يجوز شغل الوظيفة الدائمة بصفة مؤقتة في الأحوال المبينة بهذا القانون وفي هذه الحالة يسري على الموظف المعين أحكام الوظيفة الدائمة وبمراعاة شروط المبرم معه.

#### مادة (28)

يضع مجلس الوزراء بناء على اقتراح ديوان الموظفين العام نظاماً لتوظيف الخبراء المحليين والأجانب ولمن يقومون بأعمال مؤقتة عارضة أو موسمية.

#### مادة (29)

يصدر ديوان الموظفين لائحة بالضوابط والإجراءات ونماذج العقود التي تبرم مع المعينين وفقاً للمادتين السابقتين.

### الفصل الثالث

#### فترة التجربة

#### مادة (30)

1- فيما عدا وظائف الفئة الأولى تعتبر السنة الأولى من عمل الموظف الذي يتم اختياره لشغل وظيفة شاغرة من خارج الخدمة فترة تجربة.

- 2- يتم تقييم أداء الموظف وفقاً للنماذج والضوابط والإجراءات التي توضحها اللائحة التنفيذية.
- 3- يخطر الموظف الخاضع للتجربة في حالة عدم اجتيازها عن إنهاء عمله قبل أسبوعين من انتهائها ويتم إشعار الديوان بذلك.

### مادة (31)

إذا اجتاز الموظف فترة التجربة بنجاح يقوم رئيس الدائرة الحكومية المختص بتثبيته بقرار في الوظيفة من تاريخ مباشرته العمل فيها ويتم إشعار الديوان بذلك.

### الفصل الرابع

#### تقييم الأداء

### مادة (32)

تقدر مراتب الأداء بأربع مراتب هي:

- 1- ممتاز (85-100%)
- 2- جيد جداً (75-84%)
- 3- جيد (65-74%)
- 4- متوسط (50-64%) وما دون ذلك ضعيف.

### مادة (33)

- 1- تضع الدائرة الحكومية بالتنسيق مع الديوان لائحة تنفيذية تكفل قياس كفاية الأداء الواجب تحقيقه بما يتفق مع الوصف الوظيفي لنشاط الدائرة الحكومية وأهدافها ونوعية الوظائف بها والإجراءات التي تتبع في وضع وتقديم واعتماد تقارير الكفاية وطرق التظلم منها.
- 2- يعتبر الأداء العادي هو المعيار الذي يؤخذ أساساً لقياس كفاية الأداء ويكون تقدير الكفاية وفقاً للمراتب المذكورة في المادة السابقة.
- 3- يقوم الرئيس المباشر بتقدير كفاية الأداء لموظفيه بموضوعية ودقة وأمانة مرة واحدة في كل سنة تبدأ من أول كانون الثاني (يناير) وتنتهي في كانون الأول (ديسمبر) من كل عام وتقدم خلال شهري كانون الثاني (يناير) وشباط (فبراير) وتعتمد من الوزير المختص خلال شهر آذار (مارس) من العام التالي.
- 4- لا يجوز سحب التقرير أو إدخال أي تعديل عليه بعد إرساله إلى الديوان كما لا يجوز محو أو كشط أي بيانات فيه.

5- يعلن للموظفين معايير قياس كفاية الأداء التي تستخدم في شأنهم.

#### مادة (34)

تعد التقارير السنوية على النموذج المخصص لهذه الغاية وتدون فيها كفاءات الموظفين وسلوكهم ونشاطهم، وتقدر كفاية أداء الموظف حسب الدرجات المدونة في النموذج، ويراعي في تقييم عمل الموظف إنجازه لواجباته على ضوء المستويات المنتظرة من شاغل الوظيفة كما ونوعاً، وتقيم أساليب عمله من حيث المواظبة والسلوك الشخصي والصفات الذاتية التي يمارس في ظلها صلاحياته ويتخذ قراراته.

#### مادة (35)

يشكل رئيس كل دائرة حكومية لجنة برئاسته لتدقيق التقارير السنوية ووضع التقرير العام لكفاية أداء الموظف.

#### مادة (36)

- 1- تعلم الدائرة المختصة الموظف الذي يعمل لديها بصورة من تقرير الكفاية عن أدائه بمجرد اعتماده من الجهة المختصة.
- 2- للموظف أن يتظلم للوزير المختص من التقرير المذكور خلال عشرين يوماً من تاريخ علمه به.
- 3- تشكل لجنة تظلمات تنشأ لهذا الغرض بقرار من الوزير المختص تتكون من ثلاثة من كبار الموظفين ممن لم يشتركوا في وضع التقرير للبت في التظلم خلال مدة أقصاها ستون يوماً من تاريخ تقديمه للوزير، ويكون قرار هذه اللجنة نهائياً.
- 4- لا يعتبر تقرير كفاية الأداء نهائياً إلا بعد انقضاء ميعاد التظلم منه أو البت فيه.

#### مادة (37)

يمنح الموظف الذي حصل على مرتبة ممتاز في تقرير كفاية الأداء شهادة تقدير من الدائرة الحكومية التابع لها، ويعلن عن اسمه في لوحة مخصصة لذلك.

#### مادة (38)

تضع الدائرة الحكومية المختصة التقرير السنوي عن الموظف المنتدب أو المعار منها بعد أخذ رأي الدائرة الحكومية أو الجهة التي انتدب أو أعير إليها كتابه.

### مادة (39)

ينبه الموظف الذي يرد عنه تقرير بدرجة متوسط إلى أوجه تقصيره، ويندر الموظف الذي يرد عنه تقدير بدرجة ضعيف، ويطلب من كل منهما تحسين أدائه، وتلاقي تقصيره، وترسل نسخة الإنذار إلى الديوان.

### مادة (40)

يجوز وقف العلاوة الدورية عن الموظف من تاريخ استحقاقها إذا ورد عنه تقرير سنوي بدرجة ضعيف ولحين تحسن أدائه الوظيفي بحصوله على تقرير متوسط فما فوق.

### مادة (41)

يحال الموظف الذي يقدم عنه تقريران سنويان متتاليان بدرجة ضعيف إلى لجنة تشكل من قبل الدائرة المختصة بالتنسيق مع الديوان، ويجوز أن توقع عليه واحدة أو أكثر من الجزاءات التالية:

1- وقف العلاوة الدورية السنوية.

2- تنزيل الدرجة.

3- تنزيل الوظيفة.

### مادة (42)

إذا قدم عن الموظف المشار إليه في المادة السابقة تقرير ثالث بدرجة ضعيف يتعين على اللجنة المختصة النظر في فصله.

## الفصل الخامس

### الترقيات

### مادة (43)

لا تتم الترقية إلا على درجة شاغرة في الموازنة المعتمدة شريطة قضاء الموظف سنوات الحد الأدنى للمدة المقررة للبقاء على الدرجة المشار إليها في الجدول رقم (1) الملحق بهذا القانون.

#### مادة (44)

يشترط للترقية على الدرجات داخل الفئة الأولى حصول الموظف على تقدير جيد جداً طيلة سنوات الخدمة في الدرجة ويتم اعتماد الترقية من قبل مجلس الوزراء بناء على تنسيب رئيس الدائرة الحكومية المختص.

تعطى الأولوية لمن حصل على تقدير ممتاز طيلة سنوات الخدمة في هذه الدرجة وعند التساوي في تقييم الأداء يتم الاختيار حسب الأقدمية فيما بينهم.

#### مادة (45)

يشترط للترقية على الدرجات داخل باقي الفئات حصول الموظف على متوسط تقدير جيد فما فوق لآخر ثلاث سنوات.

#### مادة (46)

تتم الترقية داخل الفئتين الثانية والثالثة للموظفين المستوفين لشروط الترقية في الدائرة الحكومية المختصة بقرار من رئيس الدائرة المختص.

وتعطى الأولوية في الترقيات للأقدمية والأداء مع البدء بالنسبة المخصصة للترقية بالأقدمية وذلك وفقاً للنسب التالية:

أداء	أقدمية	الدرجة	
		إلى	من
%20	%80	الخامسة	السادسة
%40	%60	الرابعة	الخامسة
%50	%50	الثالثة	الرابعة
%60	%40	الثانية	الثالثة
%80	%20	الأولى	الثانية

#### مادة (47)

تتم جميع الترقيات في باقي في درجات الفئة الثالثة والفئتين الرابعة والخامسة بالأقدمية من بين المستوفين لشروط الترقية.

ويصدر القرار بذلك من رئيس الدائرة المختص بناء على توصية اللجنة المختصة.  
مادة (48)

تتم الترقية من الفئة الثانية إلى الفئة الأولى للموظفين المستوفين لشروط الترقية بالتنسيق من رئيس الدائرة وبقرار من مجلس الوزراء.

وتعطى الأولوية للترقية بالاختيار لمن حصل على تقدير ممتاز طيلة سنوات الخدمة في هذه الدرجة، وعند التساوي في تقييم الأداء يتم الاختيار حسب الأقدمية فيما بين المستحقين.

#### مادة (49)

1- يصدر قرار للترقية من الجهة المختصة بالتعيين، وتعتبر الترقية نافذة من تاريخ صدور القرار بها.

2- يستحق الموظف من تاريخ الترقية أول مربوط الدرجة الجديدة أو علاوة من علاوات هذه الدرجة مضافة إلى راتبه الأصلي أيهما أكبر.

#### مادة (50)

3- إذا قُدمت بحق موظف شكوى تستوجب اتخاذ إجراءات تأديبية أو جزائية فلا ينظر في ترقيته إلا بعد صدور القرار النهائي في قضيته.

4- إذا تقرر عدم اتخاذ إجراءات تأديبية بحقه أو تمت تبرئته من التهمة الموجهة إليه ينظر في ترقيته من تاريخ استحقاقها.

### الباب الثالث

#### الفصل الأول رواتب الموظفين وعلاواتهم

#### مادة (51)

1- تحدد رواتب الموظفين طبقاً لسلم الرواتب الملحق بهذا القانون.

2- يجوز لمجلس الوزراء تقديم اقتراح بتعديل سلم الرواتب من حين آخر إلى المجلس التشريعي الفلسطيني للمصادقة عليه.

3- يصرف الراتب الإجمالي للموظف على أساس:

أولاً: الاستحقاقات:

أ- الراتب الأساسي مع علاوة الدرجة.



ب- علاوة الاختصاص.

ج- علاوة اجتماعية للزوج والأولاد.

د- بدل انتقال من مكان السكن إلى مكان العمل.

هـ- علاوة غلاء المعيشة.

و- علاوة ندرة.

ى- علاوة مخاطرة.

س- علاوة طبيعة عمل. ص- علاوة إدارية: وتمنح لمن يشغلون مواقع إشرافية قيادية وفقاً للهيكل التنظيمي وجدول الوظائف المعتمدين للدوائر المختلفة على الوجه المبين في الجدول رقم (2) الملحق بهذا القانون ولا يجوز الجمع بينها وبين علاوة الاختصاص بحيث يصرف أيهما أكبر.

**ثانياً: الاستقطاعات:**

أ- قسط التقاعد.

ب- قسط التأمين الصحي.

ج- ضريبة الدخل.

د- أية استقطاعات أخرى يحددها القانون.

### مادة (52)

يمنح الموظف الذي أمضى سنة فأكثر في الخدمة علاوة دورية سنوية تصرف له في الأول من كانون الثاني (يناير) من كل عام وبالحد الأقصى لعدد العلاوات المقررة لدرجته ما لم يصدر قرار من جهة ذات اختصاص بحجبها أو تأخيرها عنه وفقاً لأحكام هذا القانون.

### مادة (53)

1- تدفع العلاوة الاجتماعية للموظف عن زوجه غير الموظف وعن أبنائه وبناته حسب الفئات المقررة لكل منهم حتى بلوغهم سن الثامنة عشرة.

2- على أن يستمر صرف العلاوة لأي من المذكورين في الفقرة (1) أعلاه في الأحوال التالية:

أ- إذا كان يتابع دراسته في أية مؤسسة تعليمية معترف بها ولحين إتمامه دراسته أو إكمالها الخامسة والعشرين من العمل أيهما اسبق.

ب- إذا كان معاقاً أو أصبح معاقاً وبنسبة إعاقة تحددها اللجنة الطبية العليا.

ج- إذا كانت بنتاً غير متزوجة وغير موظفة.

د- إذا كانت مطلقة أو أرملة وغير موظفة.

3- إذا ما كان الزوجان موظفين بالخدمة المدنية فتدفع العلاوة الاجتماعية للزوج فقط.

#### مادة (54)

1- يبدأ صرف العلاوة عن المواليد وحالات الزواج اعتباراً من تاريخ الميلاد أو عقد الزواج.

2- ويوقف صرف العلاوة عن المتوفين من الأبناء أو عن الزوج المتوفي أو المطلق أو البنت التي تزوجت اعتباراً من تاريخ الوفاة أو الطلاق أو الزواج حسب الأحوال.

#### مادة (55)

يجوز منح شاغل الوظيفة مقابلاً عن الأعمال التي يكلف بها في غير أوقات العمل الرسمية إذا توفر اعتماد مالي مخصص لها، بقرار من رئيس الدائرة الحكومية المختصة بالشروط التالية:

أ- أن يكون العمل تنفيذه من الأعمال الطارئة أو الموسمية الملحة التي لا يتسنى أداؤها وقت الدوام الرسمي.

ب- ألا تتجاوز المبالغ المدفوعة عنها ربع راتب الموظف المعني.

ج- أن يقتصر صرفها على الموظفين التنفيذيين من الفئة الثانية فما دونها على أساس الساعة بساعة.

وتحدد اللائحة التنفيذية الأحكام والضوابط والإجراءات للعمل في غير أوقات العمل الرسمية.

### الفصل الثاني

#### الحوافز والعلاوات التشجيعية

#### مادة (56)

1- يضع الديوان مع الدائرة المختصة نظاماً للحوافز المادية والمعنوية للموظفين فيها بما يكفل تحقيق الأهداف وتحسين الأداء وترشيد النفقات على أن يتضمن هذا النظام فئات الحوافز المادية وشروط منحها.

2- يجوز للدائرة المختصة صرف مكافأة تشجيعية للموظف الذي يقدم أعمالاً أو بحوثاً لرفع كفاءة الأداء وترشيد النفقات.

3- يجوز للدائرة المختصة منح الموظف علاوة تشجيعية تعادل العلاوة الدورية المقررة إذا حصل على تقرير كفاية الأداء بمرتبة ممتاز عن العاملين الأخيرين على ألا يزيد عدد الموظفين الذين يمنحون هذه العلاوة عن 20% من عدد الموظفين العاملين على هذه الدرجة فإذا قل عددهم عن خمسة تمنح لواحد منهم على ألا يتكرر منحها للموظف إلا بعد سنتين على الأقل من تاريخ منحها له.

### الفصل الثالث

#### النقل والندب والإعارة

##### مادة (57)

##### أولاً: النقل

يجوز نقل الموظف أو ندبه أو إعارته داخل فلسطين أو خارجها بطلب خطي من الموظف بعد موافقة الجهات المختصة أو بناء على مصلحة العمل.

##### مادة (58)

مع مراعاة ما نصت عليه أحكام المواد الأخرى من هذا القانون لا يجوز نقل الموظف من وظيفته إلى وظيفة أخرى أقل منها درجة إلا بناء على موافقته الخطية، على ألا يؤثر النقل على أقدميته في الدرجة أو حقه في الترقية.

##### مادة (59)

يجوز نقل الموظف من دائرة حكومية إلى دائرة أخرى بناء على طلبه وموافقة الدائرتين المختصةين ويصدر قرار النقل من الجهة المختصة بالتعيين.

##### مادة (60)

إذا نقل موظف من دائرة حكومية إلى أخرى يصرف راتبه مع استحقاقاته الأخرى من تاريخ النقل على حساب موازنة الدائرة المنقول إليها.

## مادة (61)

### ثانياً: النذب

يجوز بقرار من رئيس الدائرة الحكومية المختص بالتنسيق مع ديوان الموظفين نذب الموظف مؤقتاً لمدة أقصاها سنة قابلة للتجديد مرة واحدة للعمل في دائرة حكومية أخرى بنفس درجة وظيفته أو وظيفة تعلوها إذا اقتضت المصلحة العامة بذلك. وتنظيم اللائحة القواعد الخاصة بالنذب.

## مادة (62)

### ثالثاً: الإعارة

يجوز إعارة الموظف بموافقة الخطية إلى أية حكومة أخرى أو إلى منظمة دولية أو إقليمية أو مؤسسة عامة بناء على طلب أي منها سواء داخل فلسطين أو خارجها، كما يجوز إعارته بالطريقة نفسها إلى أية سلطة محلية أو مؤسسة ذات نفع عام داخل فلسطين أو إلى شركة تساهم فيها الحكومة.

## مادة (63)

يراعي عند إعارة الموظف ما يلي:

- 1- ألا تتجاوز مدة الإعارة الأولى في الداخل سنة، ويجوز تجديدها كل مرة لمدة سنة أخرى بحيث لا تتجاوز مدة الإعارة في مجملها أربع سنوات.
- 2- ألا تتجاوز مدة الإعارة للخارج عن أربع سنوات، ولا يجوز إعارة الموظف بعدها إلا بعد انقضاء خمس سنوات من عودته للعمل.

## مادة (64)

- 1- يصدر قرار الإعارة من الجهة المختصة بالتعيين بناء على طلب الجهة المستعيرة بالتنسيق مع الديوان، ويحدد القرار مدة الإعارة وشروطها وتاريخ بدايتها وأسم الجهة المستعيرة.
- 2- يكون راتب الموظف واستحقاقاته طوال مدة الإعارة على حساب الجهة المستعيرة وتعتبر مدة الإعارة كاملة مدة خدمة مقبولة للتقاعد واستحقاق الترقية والعلوة الدورية، على أن تستوفى منه العائدات التقاعدية المستحقة.

## مادة (65)

تلتزم الدائرة التي أعير منها الموظف بإعادته إلى وظيفته الأولى أو إلى وظيفة معادلة لها بالدرجة والراتب الذين كان يستحقها الموظف في الوقت الذي فيه للوظيفة وفي جميع الأحوال يحتفظ الموظف المعار بمميزات الوظيفة جميعها التي كان يشغلها قبل الإعارة.

## الفصل الرابع

### واجبات الموظف وسلوكه الوظيفي

## مادة (66)

الوظائف العامة تكليف للقائمين بها، هدفها خدمة المواطنين تحقيقاً للمصلحة العامة طبقاً للقوانين واللوائح.

وعلى الموظف مراعاة أحكام هذا القانون واللوائح وتنفيذها وأن يلتزم بما يلي:

1- تأدية العمل المنوط به بنفسه بدقة وأمانة وأن يخصص وقت العمل الرسمي لأداء واجبات وظيفته، وأن يلتزم بالعمل في غير أوقات العمل الرسمية بناء على تكليف من الجهة المختصة إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك.

2- أن يحسن معاملة الجمهور وأن ينجز معاملاتهم في الوقت المحدد.

3- احترام مواعيد العمل.

4- المحافظة على الأموال والممتلكات العامة.

5- احترام التسلسل الإداري في اتصالاته الوظيفية وتنفيذ ما يصدر إليه من أوامر وتعليمات في حدود القوانين واللوائح النافذة، ويتحمل كل مسؤول مسؤولية الأوامر التي تصدر منه كما يكون مسؤولاً عن حسن سير العمل في حدود اختصاصاته.

6- أن يعمل على تنمية قدراته وكفاءته العلمية والاطلاع على القوانين واللوائح والتعليمات المتعلقة بعمله والإحاطة بها وتقديم الاقتراحات التي يراها مفيدة لتحسين طرق العمل في الدائرة ورفع مستوى الأداء فيها.

## مادة (67)

يحظر على الموظف ما يلي:

1- مخالفة أحكام هذا القانون أو القوانين واللوائح الأخرى المعمول بها والمتعلقة بالخدمة المدنية والموظفين.

2- الجمع بين وظيفته وبين أي عمل آخر يؤديه بنفسه أو بالواسطة.

وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون الضوابط والأحكام للأعمال التي يجوز للموظف أدائها في غير أوقات الدوام الرسمية بما لا يضر أو يتعارض أو يتناقض مع الوظيفة أو مقتضياتها.

3- استغلال وظيفته وصلاحياته فيها لمنفعة ذاتية أو ربح شخصي أو القبول مباشرة أو بالواسطة لأية هدية أو مكافأة أو منحة أو عمولة بمناسبة قيامه بواجبات وظيفته.

4- أن يحتفظ لنفسه بأصل أية ورقة رسمية أو صورة أو نسخة أو ملخص عنها أو أن ينزعها من الملفات المخصصة لحفظها ولو كانت خاصة بعمل كلف به شخصياً.

5- أن يفشي أيًا من الأمور التي يطلع بحكم وظيفته خلافاً للمجالات التي يجيزها القانون حتى ولو ترك الوظيفة.

6- الخروج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته أو الظهور بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة.

7- شرب الخمر ولعب القمار في الأندية أو في المحال العامة.

## الفصل الخامس

### الإجراءات والعقوبات التأديبية

#### مادة (68)

إذا ثبت ارتكاب الموظف مخالفة للقوانين والأنظمة والتعليمات والقرارات المعمول بها في الخدمة المدنية أو في تطبيقها فتوقع عليه إحدى العقوبات التأديبية التالية:

1- التنبيه أو لفت النظر.

2- الإنذار.

3- الخصم من الراتب بما لا يزيد عن راتب خمسة عشر يوماً.

4- الحرمان من العلاوة الدورية أو تأجيلها مدة لا تزيد عن ستة أشهر.

5- الحرمان من الترقية حسب أحكام هذا القانون.

6- الوقف عن العمل مدة لا تتجاوز ستة أشهر مع صرف نصف الراتب.

7- تخفيض الدرجة.

8- الإنذار بالفصل.

9- الإحالة إلى المعاش.

10- الفصل من الخدمة.

### مادة (69)

- 1- تكون الإحالة للتحقيق على مخالفة تأديبية ممن يملك سلطة توقيع العقوبة على الموظف.
- 2- فيما عدا عقوبة التنبيه أو لفت النظر لا يجوز توقيع عقوبة على الموظف إلا بعد إحالته إلى لجنة للتحقيق معه وسماع أقواله، ويتم إثبات ذلك بالتسجيل في محضر خاص، ويكون القرار الصادر بتوقيع العقوبة مسبباً.
- 3- لا يجوز توقيع أكثر من عقوبة على نفس المخالفة.

### مادة (70)

لا توقع على موظفي الفئة الثانية إلا إحدى العقوبات التأديبية التالية:

- 1- اللوم.
- 2- الإحالة إلى المعاش.
- 3- الفصل من الخدمة.

### مادة (71)

- أ- تكون إحالة موظفي الفئة الأولى للتحقيق على المخالفات التأديبية بقرار من مجلس الوزراء بناء على طلب من رئيس الدائرة الحكومية التابعين لها.
- ب- تتولى التحقيق لجنة يشكلها مجلس الوزراء من موظفين لا تقل درجاتهم عن درجة الموظف المحال للتحقيق.
- ج- ترفع اللجنة توصياتها إلى مجلس الوزراء لاتخاذ القرار المناسب بشأنها وفقاً لحكام هذا القانون.

### مادة (72)

إذا نسب للموظف ما من شأنه توقيفه أو احتجازه أو التحقيق معه في شأن يخرج عن نطاق وظيفته فعلى الجهة القائمة على هذا الإجراء إبلاغ الدائرة الحكومية التابع لها الموظف فوراً للنظر في شأنه وفقاً لأحكام هذا القانون.

### مادة (73)

لا يجوز إحالة الموظف إلى التحقيق وفقاً لأحكام هذا القانون بسبب مخالفة تأديبية مضي على اكتشافها أكثر من ستة أشهر.

### مادة (74)

لا يعفى الموظف من العقوبة التأديبية استناداً إلى أمر صادر إليه من رئيسه إلا إذا ثبت أن ارتكابه المخالفة كان تنفيذاً لأمر خطي بذلك صادر إليه من رئيسه المذكور بالرغم من تنبيهه للمخالفة خطياً.

## الفصل السادس

### محو العقوبات التأديبية

### مادة (75)

1- تمحى العقوبات التأديبية التي توقع على الموظف بانقضاء المدد الآتية:

أ- ستة أشهر في حالة التنبيه أو اللوم أو الإنذار أو الخصم من الراتب مدة لا تتجاوز خمسة أيام.

ب- سنة في حالة الخصم من الأجر مدة تزيد على خمسة أيام أو تأجيل العلاوة أو الحرمان منها.

ج- سنتان بالنسبة إلى العقوبات الأخرى فيما عدا عقوبتي الفصل والإحالة إلى المعاش بحكم أو قرار تأديبي.

2- بالنسبة لغير شاغلي الوظائف العليا يتم المحو في الحالات المذكورة في الفقرة (1) بقرار من اللجنة المختصة وفقاً لأحكام اللائحة التنفيذية لهذا القانون إذا تبين لها أن سلوك الموظف وعمله منذ توقيع العقوبة مرضياً وذلك من واقع تقارير كفاية أدائه السنوية وملف خدمته وما يبديه رؤسائه عنه.

### مادة (76)

يترتب على محو العقوبة التأديبية اعتبارها كأن لم تكن بالنسبة للمستقبل، ولا يؤثر ذلك على الحقوق والتعويضات التي ترتبت نتيجة لها، وترفع أوراق العقوبة وكل إشارة لها، وما يتعلق بها من ملف خدمة الموظف.



## مادة (77)

تحتفظ كل دائرة حكومية في حساب خاص بحصيلة عقوبات الخصم الموقعة على الموظفين، ويكون الصرف من هذه الحصيلة في الأغراض الاجتماعية أو الثقافية أو الرياضية للموظفين طبقاً للشروط والأوضاع التي تحددها الدائرة الحكومية المختصة وفقاً لللائحة التنفيذية لهذا القانون.

### الباب الرابع

### الفصل الأول

### الإجازات

## مادة (78)

لا يجوز للموظف أن ينقطع عن عمله إلا لإجازة يستحقها في حدود الإجازات المقررة في هذا القانون ووفقاً للضوابط والإجراءات التي تضعها الدائرة الحكومية التابع لها.

## مادة (79)

تكون الإجازات المستحقة للموظف على النحو التالي:

- 1- الإجازة السنوية.
- 2- الإجازة العارضة.
- 3- الإجازة المرضية.
- 4- الإجازة الدراسية.
- 5- الإجازة دون راتب.
- 6- إجازة الأمومة والولادة.
- 7- إجازة الحج.

الإجازة الاعتيادية السنوية

## مادة (80)

يستحق الموظف إجازة اعتيادية سنوية براتب كامل لا يدخل في حسابها أيام العطل الرسمية فيما عدا يوم العطلة الأسبوعية وذلك على التفصيل التالي:

- 1- خمسة عشر يوماً في السنة الأولى وذلك بعد مضي ستة أشهر من تاريخ مباشرته العمل.
- 2- ثلاثين يوماً لمن أمضى سنة فأكثر.
- 3- خمسة وثلاثين يوماً لمن تجاوز عمره الخمسين وأمضى في الخدمة عشر سنوات على الأقل.

#### مادة (81)

المقصود بالنسبة لغايات منح الإجازات الاعتيادية في هذا القانون سنة ميلادية تبدأ من الأول من كانون الثاني (يناير) وتنتهي في اليوم الأخير من كانون الأول (ديسمبر) من ذات السنة.

#### مادة (82)

- 1- تكون الإجازة السنوية لموظفي المؤسسات التعليمية بمختلف مستوياتها طبقاً للوائح التي تضعها الدائرة الحكومية المختصة.
- 2- ويجوز استثناء بموافقة رئيس الدائرة الحكومية المختص منح الموظف الذي يعمل في حقل التعليم إجازة لا تتجاوز عشرة أيام في السنة الواحدة.

#### مادة (83)

لا يجوز تقصير أو تأجيل أو إنهاء الإجازة الاعتيادية السنوية إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل ويوافق عليها رئيس الدائرة الحكومية المعنية، وفي هذه الحالة يتم الاستفادة من الرصيد المرحل حتى نفاذه مع الإجازة الاعتيادية المستحقة له في السنوات التالية بحيث لا تزيد في سنة واحدة عن ستين يوماً.

#### الإجازة العارضة.

#### مادة (84)

يستحق الموظف إجازة عارضة براتب كامل لمدة لا تزيد عن عشرة أيام في السنة وذلك بسبب طارئ يتعذر معه الحصول على أية إجازة أخرى.

الإجازة المرضية.

#### مادة (85)

- 1- يستحق الموظف كل ثلاث سنوات تقضى في الخدمة إجازة مرضية تمنح بقرار من اللجنة الطبية المختصة في الحدود التالية:

- أ- ثلاثة اشهر براتب كامل.
- ب- ستة اشهر براتب يعادل 75% من الراتب الكامل.
- ج- سنة أشهر براتب يعادل 50% من الراتب الكامل إلا إذا تجاوز الموظف عمر الخمسين فترفع هذه النسبة إلى 75% من الراتب الكامل.
- د- ثلاثة اشهر أخرى بدون راتب إذا قررت اللجنة الطبية المختصة احتمال شفائه.
- 2- للدائرة الحكومية التي يتبعها الموظف زيادة المدة ستة اشهر أخرى دون راتب إذا كان الموظف مصاباً بمرض يحتاج لشفائه علاجاً طويلاً وذلك وفقاً لما تقرره اللجنة الطبية المختصة.
- 3- يجوز لرئيس الدائرة الحكومية المذكورة بمراعاة الحد الأقصى لمجموع المدد المشار إليها في هذه المادة أن يقرر زيادة المدد التي يحصل فيها الموظف على إجازة مرضية بأجر مخفض، كما يجوز له أن يقرر منحه تلك الإجازة بأجر كامل.
- 4- للموظف الحق في طلب تحويل الإجازة المرضية إلى إجازة اعتيادية إذا كان رصيده منها يسمح بذلك.
- 5- على الموظف المريض إن يخطر الدائرة الحكومية التابع لها عن مرضه خلال أربع وعشرين ساعة من تخلفه عن العمل ما لم يكن ذلك قد تعذر عليه لأسباب قهرية.
- 6- يجوز للموظف المريض الحصول على إجازة مرضية لا تزيد على ثلاثة أيام تمنح من طبيب تابع لوزارة الصحة، ويجوز تمديدها لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام أخرى بناء على تقرير طبي يصدر عن طبيب أخصائي تابع لوزارة الصحة.
- 7- استثناء من أحكام الإجازات المرضية يمنح الموظف المريض بأحد الأمراض المزمنة التي يصدر بتحديددها من وزير الصحة بناء على موافقة اللجنة الطبية العليا- إجازة استثنائية بأجر كامل إلى أن يشفى أو تستقر حالته استقراراً يمكنه من العودة إلى العمل وإذا تبين عجزه كاملاً تنهى خدمته لعدم اللياقة الصحية.
- 8- يضع ديوان الموظفين الإجراءات المتعلقة بحصول الموظف على الإجازة المرضية وذلك بالتنسيق مع وزارة الصحة.
- 9- إذا رغب الموظف المريض في إنهاء إجازته والعودة لعمله فلا يتم ذلك إلا بموافقة اللجنة الطبية المختصة.

10- يعتبر تمارض الموظف - الذي بقرار من اللجنة المختصة- إخلالاً بواجبات الوظيفة.

### الإجازات الدراسية

#### مادة (86)

- 1- بما لا يتعارض مع مصلحة العمل يجوز لرئيس الدائرة الحكومية التي يتبعها الموظف الذي أمضى سنتين في الخدمة الموافقة على منحه إجازة دراسية بناءً على طلبه.
- 2- تمنح الإجازة الدراسية لمدة سنة قابلة للتجديد سنوياً بحد أقصى أربع سنوات.
- 3- تكون الإجازة الدراسية دون راتب وفقاً للشروط والضوابط التي تتضمنها اللائحة التنفيذية لهذا القانون.

### الإجازة دون راتب

#### مادة (87)

- 1- يمنح الموظف إجازة دون راتب بناءً على طلبه لمرافقة زوجة المسافر إلى الخارج للعمل أو الدراسة والذي لا تقل مدة سفره عن ستة أشهر شريطة ألا تتجاوز الإجازة مدة بقاء الزوج في الخارج.
- 2- يجوز للدائرة الحكومية المختصة منح الموظف إجازة دون راتب للأسباب التي يبيدها في طلبه والتي تقدرها جهة الإدارة.
- 3- لا يستحق الموظف الذي منح إجازة دون راتب علاوة أو ترقية طوال مدة إجازته ولا تحتسب مدة هذه الإجازة في أقدمية درجته فيما يتعلق بالترقيات والعلاوات دونما إخلال بالأحكام الخاصة بالتأمين والمعاشات.
- 4- يجوز للدائرة التابع الموظف شغل وظيفة الموظف المرخص له بإجازة دون راتب لمدة سنة على الأقل بالتعيين أو الترقية عليها وفقاً لحكام القانون.

### إجازة الأمومة

#### مادة (88)

- 1- تمنح الموظفة الحامل إجازة براتب كامل لمدة عشرة أسابيع متصلة قبل الوضع وبعده.
- 2- للموظفة المرضعة الحق في الانصراف من العمل قبل موعد انتهائه بساعة واحدة ولمدة سنة من تاريخ مولد الطفل ولها الحق في إجازة دون راتب لمدة عام لرعايته.

## إجازة الحج

### مادة (89)

للموظف الحق ولمرة واحدة طوال مدة خدمته في إجازة لأداء فريضة الحج براتب كامل لمدة ثلاثين يوماً.

### الفصل الثاني

#### التغيب عن العمل

### مادة (90)

- 1- يفقد الموظف وظيفته إذا تغيب عن عمله دون إذن مدة تزيد عن خمسة عشرة يوماً متصلة ما لم يقدم عذراً مقبولاً.
- 2- تحتسب مدة الغياب في هذه الحالة براتب كامل أو غير ذلك وفقاً لمقتضيات الحال.

### مادة (91)

تعتبر المدد التي يوفد فيها الموظف في بعثة رسمية أو دورة تدريبية كأنها عمل رسمي وبراتب كامل وفقاً لأحكام القوانين واللوائح الخاصة بالمنظمة لها.

### مادة (92)

يستحق الموظف الذي يوفد في مهمة عمل رسمية البدلات والمصاريف التي تقرها وتحدد شروطها وضوابطها لائحة خاصة يصدرها مجلس الوزراء.

### الفصل الثالث

#### التوفيق عن العمل

### مادة (93)

مع مراعاة الأحكام الأخرى لهذا القانون:

عند إحالة الموظف للتحقيق يجوز لرئيس الدائرة الحكومية التي يتبعها وقف الموظف عن عمله أو نقله إلى وظيفة أخرى في الدائرة نفسها بصفة مؤقتة ريثما ينتهي التحقيق معه.

### مادة (94)

يدفع للموظف الموقوف عن عمله راتبه كاملاً لفترة وقفه.

## الفصل الرابع

### إصابة العمل

#### مادة (95)

مع عدم الإخلال بأحكام القوانين واللوائح المعمول بها بخصوص إصابات العمل، إذا أصيب الموظف في حادثة عمل - وهي التي تقع له أثناء تأديته عمله أو بسببه - يمنح الإجازة المرضية التي تقرها اللجنة الطبية المختصة ولا تعتبر الإجازات المرضية المقررة في هذا القانون.

## الباب الخامس

### انتهاء الخدمة

#### مادة (96)

تنتهي خدمة الموظف لأحد الأسباب التالية:

- 1- بلوغ السن القانونية لترك الخدمة.
- 2- عدم اللياقة الصحية.
- 3- الاستقالة.
- 5- فقد الوظيفة.
- 6- الإحالة المعاش أو الفصل من الخدمة.
- 7- الحكم عليه بحكم نهائي من محكمة فلسطينية بجناية أو بجنحة مخلة بالشرف أو الأمانة.
- 8- الوفاة.

#### مادة (97)

تنتهي خدمة الموظف إذا أكمل الستين من عمره.

#### مادة (98)

- 1- تثبت عدم اللياقة الصحية للخدمة بقرار من اللجنة الطبية العليا.
- 2- لا يجوز إنهاء خدمة الموظف لعدم اللياقة الصحية للخدمة قبل استنفاد إجازاته المرضية والاعتيادية ما لم يطلب كتابياً إنهاء خدمته دون انتظار استنفاد إجازاته المذكورة.

### مادة (99)

- 1- للموظف أن يقدم استقالته من وظيفته بطلب خطي إلى رئيس الدائرة الحكومية التابع لها.
- 2- يبت رئيس الدائرة الحكومية المذكور في طلب الاستقالة خلال مدة أقصاها ثلاثون يوماً من تاريخ تقديمها إليه.
- 3- تعتبر الاستقالة مقبولة حكماً إذا لم يتم البت فيها خلال المدة المشار إليها في الفقرة (2) أعلاه.
- 4- لا تقبل استقالة الموظف المحال إلى التحقيق إلا بعد انتهائه بغير إحدى عقوبتي الفصل أو الإحالة إلى المعاش.
- 5- يستمر الموظف في عمله إلى أن يبلغ كتابياً بقرار قبول الاستقالة أو انقضاء الموعد المنصوص عليه في الفقرة (2) من هذه المادة.

### مادة (100)

تنتهي خدمة الموظف بفقده وظيفته في إحدى الحالتين التاليتين:

- 1- التغيب وفقاً لأحكام المادة (90) من هذا القانون.
- 2- إذا تغيب عن عمله بغير إذن أو عذر مقبول أكثر من ثلاثين يوماً غير متصلة في السنة وتعتبر خدمته منتهية في هذه الحالة من اليوم التالي لاكمال هذه المدة شريطة أن يكون قد تم إنذاره خطياً بعد تغيبه خمسة عشر يوماً.

### مادة (101)

تنتهي خدمة الموظف بإحالته إلى المعاش في حالتين:

- 1- وفقاً لأحكام المادتين (68 و 70) من هذا القانون.
- 2- بموافقة من رئيس الدائرة الحكومية بناء على طلب خطي من الموظف شريطة الا يقل عمره عند تقديمه هذا الطلب عن خمسين سنة وبشرط استيفاء الحد الأدنى من السنوات لاستحقاق معاش التقاعد.

### مادة (102)

تكون حقوق من تنتهي خدمته من الموظفين لأحد الأسباب الواردة في هذا القانون وفقاً للحكام والقواعد الواردة بشأن التقاعد.

## الباب السادس

### أحكام عامة وانتقالية

#### مادة (103)

- 1- يحدد مجلس الوزراء قواعد وأحكام نقل الموظفين الموجودين في الخدمة المدنية وقت نفاذ هذا القانون ووفقاً لأحكامه إلى الفئات والدرجات الواردة في الجداول الملحقة به.
- 2- تشكل بقرار من رئيس كل دائرة حكومية بالتنسيق مع ديوان الموظفين لجنة أو أكثر للنظر في نقل موظفيها وفقاً للقواعد والأحكام المشار إليها في الفقرة (1) أعلاه.
- 3- إذا تبين أن الراتب الذي يتقاضاه الموظف عند نقله وفقاً لأحكام الفقرتين السابقتين يزيد عن الراتب المستحق له في الدرجة المنقول عليها يحتفظ براتبه الأصلي على أن يتم احتساب أية علاوات أو زيادات تستحق له ضمن تسوية راتبه براتب الدرجة الجديدة لحين استنفاد الفرق وذلك وفقاً للإجراءات التي يصدر بشأنها قرار من مجلس الوزراء.

#### مادة (104)

- 1- يضع مجلس الوزراء القواعد والأحكام والشروط المنظمة لتنفيذ أية زيادات قد تستحق في الرواتب نتيجة تطبيق هذا القانون للموظفين الموجودين في الخدمة أو المعينين وفق أحكامه.
- 2- يجوز التدرج في تنفيذ الزيادات المشار إليها أعلاه شريطة أن يتم البدء بالمستفيدين من الفئات والدرجات الدنيا.
- 3- لا يستفيد المعينون وفق أحكام هذا القانون من الزيادات المذكورة المقررة فيه إلا عند تنفيذها لقرانهم الموجودين في الخدمة.

#### مادة (105)

- 1- للموظف أن يتظلم لرئيس الدائرة الحكومية من أي قرار إداري وذلك خلال عشرين يوماً من تاريخ علمه به.
- 2- ويتم البت في التظلم خلال ستين يوماً من تاريخ تقديمه، فإذا انقضت هذه المدة دون الرد خطياً على المتظلم اعتبر تظلمه مرفوضاً.
- 3- للموظف اللجوء إلى القضاء خلال ستين يوماً من تاريخ إبلاغه رفض تظلمه أو انقضاء المدة المنصوص عليها في الفقرة (2) أعلاه.
- 4- تنظيم اللائحة التنفيذية لهذا القانون الإجراءات الخاصة بالتظلم من القرارات الإدارية.



### مادة (106)

1- تصدر بقرار من مجلس الوزراء لائحة تحدد معادلة وظائف ودرجات كادر قوت الأمن العام وكادر منظمة التحرير الفلسطينية ومؤسساتها، وكذلك كادر أية جهة فلسطينية أخرى بالفئات والدرجات المقابلة لها في هذا القانون.

2- على الدوائر الحكومية مراعاة أحكام المعادلة وفقاً للفقرة (1) عند النظر في التعيين أو النقل من الفئات المذكورة أعلاه إلى كادر الخدمة المدنية.

### مادة (107)

بما لا يتعارض مع أحكام هذا القانون تصدر بقرار من مجلس الوزراء لائحة تبين قواعد احتساب مدة الخدمة أو الخبرة السابقة لموظفي مؤسسات منظمة التحرير الفلسطينية وعناصر المقاومة والأسرى المحررين ومن في حكمهم، وغيرهم ممن لهم مدد خدمة أو خبرة سابقة ويراعي في ذلك عدم تمييز من يستفيد من هذا الحكم عن نظيره.

### مادة (108)

بما لا يتعارض مع أحكام هذا القانون يستمر العمل بالقوانين واللوائح السارية بشأن الخدمة المدنية لحين قيام مجلس الوزراء بإصدار اللوائح والقرارات المنفذة لأحكامه خلال مدة أقصاها سنة من تاريخ نفاذه.

جدول رقم (1): فئات الوظائف وسلم الرواتب والعلاوات

										ملاحظة:- يتم استبدال وحدات قياسية تستند إلى الجنية الفلسطيني بدلاً من الأرقام المالية الحالية
								الحد الأدنى للبقاء في الدرجة	الدرجة المالية	
								الراتب الأساسي	علاوة دورية	علاوة الدرجة
								الإجمالي		
				ربط ثابت				وزير	التعيين	
			الفئة الخاصة	ربط ثابت				العليا (رؤساء دوائر بمرتبة وزير)		
			وظائف	6000	2400	46	3600	-	أ	
			اختصاص	5250	2100	40	3150	1	ب	
			الفئة الأولى	4500	1800	34	2700	2	ج	
		وظائف	وظائف	3400	1000	30	2400	2	1	
		الفئة	اختصاص	3000	880	27	2120	3	2	
		الثالثة	الفئة الثانية	2700	790	24	1910	4	3	دكتوراه طب
		الكتابية	6							
		والفنية	7	2400	690	21	1710	5	4	دكتوراه ما عدا الطب-طبيب/ة بشري عام- طبيب/ة أخصائي دبلوم +4 علاوتين
				2100	580	19	1520	5	5	المهندس/ة- طبيب/ة الأسنان- صيدلي- طبيب/ة بيطري- ماجستير

				1850	480	17	1370	5	6	الدرجة الجامعية الأولى 4 سنوات
وظائف الفئة الرابعة الحرفية 4 وظائف الفئة الخامسة الخدمات 4	وظائف الفئة الرابعة الحرفية 4			1650	410	16	1240	5	7	حامل دبلوم سنتين/ دبلوم ثلاث سنوات 2+7 علاوة
				1450	330	14	1120	5	8	حامل ثانوية عامة أو ما يعادلها/ دبلوم سنة واحدة 2+8 علاوة
				1200	250	12	950	10	9	عامل حرفي
				1000	200	10	800	10	10	عامل خدمات

جدول رقم (2): العلاوة الإدارية لمن يشغلون مواقع إشرافية قيادية

المبلغ	الوظيفة
950	وكيل الوزارة أو ما يوازيه من رؤساء الدوائر الحكومية الأخرى
750	المدير العام للوزارة أو ما يوازيه من رؤساء الدوائر الحكومية الأخرى
550	المدير العام للإدارة أو ما يوازيه من رؤساء الدوائر الحكومية الأخرى
400	مدير الإدارة الفرعية أو ما يوازيه من مواقع المسؤولية في الدوائر الحكومية
300	رئيس القسم أو ما يوازيه من مواقع المسؤولية في الدوائر الحكومية
200	رئيس الشعبة أو ما يوازيه من مواقع المسؤولية في الدوائر الحكومية

\* الموقع الرسمي لـ ديوان الموظفين الفلسطينيين

<http://www.gpc.pna.ps/diwan/arabic/systemsAndLows/siveralServeciesLow.jsp>

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

**Woman's Role in Decision-taking in the  
Palestinian Government establishments  
(1995-2010)**

**By  
Rula Abd Alraheem Hamde Alqutob**

**Supervised by  
Dr. Othman Othman**

**This Thesis is Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Political Planning & Development , Faculty of  
Gradute Studies, An-Najah National University, Nablus, Palestine.**

**2012**

**Woman's Role in Decision-taking in the Palestinian Government establishments (1995-2010)**

**By**

**Rula Abdul Rahim Hamdi Alqutb**

**Supervised by**

**Dr. Othman Othman**

**Abstract**

This study examined the role of women in decision-making in the Palestinian governmental institutions in the period between (1995-2010), The study searched for the most important obstacles that affect the lives of the Palestinian Working Women and the challenge of taking senior positions as decision maker through studying of the factors that surround the Palestinian women in the government sector.

The study reviewed the historical development of working women, and the reasons for joining the labor market, in addition to its political and social role, and her role with the Palestinian factional and parties, before the coming of the Palestinian Authority in 1995. The study also addressed the most important laws pertaining to women working in government institutions in comparison to legal equality with men.

Through this study the role of Palestinian women in the first election in 1996 and the second in 2006 was addressed, and to the most important filters and centers that have been able to reach her Palestinian women through legislative and local elections.

In the last chapter of the study mentioned the most important results of the questionnaire, which was the base of the study along with the interviews conducted with Palestinian women in decision-making positions

in government institutions. Therefore the study relied on descriptive analytical method to describe and interpret and analyze the questionnaire, and the extent of the impact of constraints on women is cultural, social, political and internal and external, and management trends. In addition to a comparative approach to study the number of women candidates in the first and second elections, and the number of those elected in the first and second elections.

The below highlight the main findings of the study:

- 1- Palestinian women play big role in sustainable development, they constitute half of the society, an educator of future generations, which fondle decision makers of men and women.
- 2- Obstacles that women face in gaining access to decision-making positions affect the structure of Palestinian society, and affect the role of Palestinian women.
- 3- Despite the Internal and external political, and social factors which hindered the Palestinian women from being decision makers yet many were able to overcome these factors and became leaders ;like Najat Abu Bakr, Egyptian and Magda, and Dalal Salameh, and Zahira Kamal.
- 4- The local presidential and legislative elections formed real picture on the participation of Palestinian women, and her seeking to access to decision-making positions, although the results are not fair to women.
- 5- The proportion of women in service jobs such as health and education is the most prevalent;. While this percentage decreases in decision-making

positions as head of the Ministry, or Deputy, or Deputy assistant, or members of the Legislative Council.

- 6- Palestinian women in decision-making positions, and in senior government positions is still weak, which hinders the integration of women in the development process, and disrupts the potential to affect the policy, and prevent alterations in the existing legislation

The study recommended the following:

- 1- Call the institutions of the Palestinian government to exercise positive discrimination in favor of Palestinian women, and commitment to what is stated in the Declaration of Independence.
- 2- Calling parties, factions, movements, and Palestinian political forces, to highlight women's issues in their performance, and programs, and expand their participation in leadership frameworks at various levels, and work to attract, motivate women involvement in these parties
- 3- To activate the role of the General Union of Palestinian Women through providing it with skilled members based on democratic elections in accordance with the principle of proportional representation, and the allocation of special budgets for the development of its performance.
- 4- Calling the institutions of civil society to promote the participation of women in leadership frameworks, and in the center of decision-making.
- 5- Work on highlighting the actual role of women in decision-making positions and not as job-sufficiency, to motivate women to reach senior positions, and not just the minimum levels.