



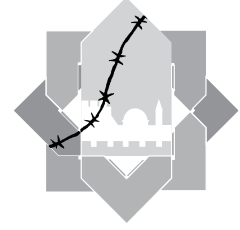
المبادرة الفلسطينية لتعميق
الحوار العالمي والديمقراطية (مفتاح)



السلطة الوطنية الفلسطينية
الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني

تقرير حول النتائج الرئيسية لمسح انطباعات النوع الاجتماعي للعاملين في القطاع العام في مراكز الوزارات في رام الله والبيرة

تشرين ثاني/نوفمبر 2008



القدس

عاصمة الثقافة العربية
Capital of Arab Culture
al- QUDS
2 0 0 9

تم إعداد هذا التقرير حسب الإجراءات المعيارية
المحددة في ميثاق الممارسات للإحصاءات الرسمية
الفلسطينية 2006

إن النتائج الواردة في هذه الدراسة تعكس آراء
واستطلاع الباحثين العاملين في القطاع العام

ذو القعدة، 1429هـ - تشرين ثاني، 2008.
© جميع الحقوق محفوظة.

في حالة الاقتباس، يرجى الإشارة إلى هذه
المطبوعة كالتالي:
الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني
والمبادرة الفلسطينية لتعميق الحوار العالمي
والديمقراطية (مفتاح)، 2008. تقرير النتائج
الرئيسية لمسح انطباعات النوع الاجتماعي
للعاملين في القطاع العام في مراكز الوزارات
في رام الله والبييرة، رام الله - فلسطين.

جميع المراسلات توجه إلى:
الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني
ص.ب. 1647، رام الله - فلسطين.

هاتف: 2 242 6340 (970/972)

فاكس: 2 242 6343 (970/972)

بريد إلكتروني: diwan@pcbs.gov.ps

صفحة إلكترونية: http://www.pcbs.gov.ps

شكر وتقدير...

يتقدم الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني والمبادرة الفلسطينية لتعميق الحوار العالمي والديمقراطية (مفتاح): بالشكر والتقدير إلى كل العاملين في القطاع العام الذين ساهموا في إجاح جمع بيانات المسح، وإلى جميع العاملين في هذا المسح لما أبدوه من حرص منقطع النظير أثناء تأدية واجبهم. كما نتقدم بالشكر والتقدير لديوان الموظفين العام على المساهمة في توفير الإطار العام للموظفين العاملين في القطاع العام.

لقد تم تخطيط وتنفيذ مسح انطباعات النوع الاجتماعي للعاملين في القطاع العام لسنة 2008، بقيادة فريق فني من الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، والمبادرة الفلسطينية لتعميق الحوار العالمي والديمقراطية- مفتاح.

تم تنفيذ هذا المسح بدعم مالي مشترك بين كل من الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني والمبادرة الفلسطينية لتعميق الحوار العالمي والديمقراطية- مفتاح؛ وذلك من خلال مشروعها "مأسسة موازنة عامة مستجيبة للنوع الاجتماعي" الممول من المثلثة الديمقراطية.

فريق العمل

المبادرة الفلسطينية لتحقيق
الحوار العالمي والديمقراطية (مفتاح)

السلطة الوطنية الفلسطينية
الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني

اللجنة الفنية

بيسان أبو رقطي
نجوى ياغي
أروى جابر

أنسام برهم - رئيس اللجنة
ختام البزرة
أنشرف حمدان
رانبا أبو غبوش
لبنى سمور
جعفر قادوس

معد الاستمارة

أمن عبد المجيد

إعداد التقرير

أنسام برهم
أنشرف حمدان
ختام البزرة

تدقيق معايير النشر

حنان جناجره

تدقيق لغوي وترجمة

خالد دار عمر

المراجعة الأولية

مصطفى خواجا
محمد العمري
عناية زيدان
صالح الكفري

المراجعة النهائية والإشراف العام

د. لؤي شبانه - رئيس الجهاز

تقديم

تبذل الكثير من المؤسسات المحلية والدولية في الأراضي الفلسطينية جهوداً كبيرة في مجال برامج التوعية المجتمعية والتدريب على النوع الاجتماعي (أي أدوار كل من المرأة والرجل). وما زالت هذه الجهود مستمرة من خلال تنظيم الأنشطة في مجال التوعية بقضايا المرأة. وبالرغم مما تم تحقيقه في هذا المجال، إلا أنه ما زالت الآفاق مفتوحة لمزيد من الإنجازات سواء على صعيد طبيعة البرامج التي تعنى بهذا الأمر، أو على صعيد رسم السياسات والقرارات الوطنية. نحو إرساء ثقافة مجتمعية راسخة لدور كل من المرأة والرجل الفلسطيني.

وفي ترجمة جزء من البرامج الوطنية التي تهدف إلى التعرف على مدى الوعي بقضايا المرأة وإجاء التغيير الذي تركته الجهود المذكورة في المفاهيم والموروث الثقافي؛ قامت المبادرة الفلسطينية لتعميق الحوار العالمي والديمقراطية (مفتاح). وبالمشاركة مع الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني بتصميم مشروع للتعرف على اتجاهات العاملين في القطاع العام. وقناعاتهم حول قضايا النوع الاجتماعي في المجتمع الفلسطيني. وذلك عبر مشروع «مأسسة موازنة عامة مستجيبة للنوع الاجتماعي» الممول من المثلثة الديمقراطية. وبرنامج «إحصاءات المرأة والرجل» في الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني؛ اللذان يهدفان إلى رفع مستوى وعي صناع القرار لأهمية وضع موازنات تراعي النوع الاجتماعي. وتستجيب لحاجات كل من المرأة والرجل. وكذلك تمكين العاملين بالقطاع الحكومي بالأدوات والمهارات اللازمة في هذا الخصوص من خلال التدريب والمتابعة. وتحديد الاحتياجات اللازمة للدفع بإجاء تحقيق العدالة والمساواة في المجتمع الفلسطيني.

كما يأتي هذا المشروع في إطار الجهد الرسمي الفلسطيني في محاولة لتوفير وصف كمي لعدد من المؤشرات المتعلقة بمواقف واتجاهات مختلف قطاعات المجتمع الفلسطيني فيما يتعلق بقضايا النوع الاجتماعي. ويهدف المشروع أيضاً إلى توفير تقرير بحثي من خلال بيانات إحصائية كمية حول أهم المؤشرات المتعلقة بقضايا النوع الاجتماعي من وجهة نظر العاملين في القطاع العام. حيث شكل هذا المسح استطلاعاً لرأي العاملين في القطاع الحكومي حول عدد من القضايا.

نأمل أن يساهم هذا التقرير. (الذي يعتبر دليلاً يسترشد به الباحثون والمهتمون بقضايا النوع الاجتماعي). في توفير معلومات أساسية حول واقع مأسسة موازنة عامة مستجيبة للنوع الاجتماعي. وتعزيز قدرة المخطط الفلسطيني وصناع القرار. وجميع المهتمين والباحثين في جهودهم الرامية إلى الاستجابة لحاجات كل من المرأة والرجل نحو تنمية بشرية مستدامة.

د. ليلى فيضي

الأمين العام لمؤسسة «مفتاح»

د. لؤي شبانه

رئيس الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع	
8	ملخص تنفيذي	
9	مقدمة	الفصل الأول:
10	1.1 مقدمة	
10	2.1 أهداف المسح	
11	المفاهيم والمصطلحات	الفصل الثاني:
15	المنهجية	الفصل الثالث:
16	1.3 استمارة المسح	
16	2.3 الإطار والعينة	
16	1.2.3 مجتمع الدراسة	
16	2.2.3 إطار المعاينة	
16	3.2.3 تصميم العينة	
17	4.2.3 حجم العينة	
17	3.3 التدريب والتعيين	
17	4.3 العمل الميداني	
18	5.3 معالجة البيانات	
18	1.5.3 التدقيق قبل الإدخال	
18	2.5.3 إدخال البيانات	
18	3.5.3 تدقيق وتنظيف البيانات	
18	4.5.3 جدول البيانات	
19	جودة البيانات	الفصل الرابع:
20	1.4 الدقة	
21	2.4 إجراءات ضبط الجودة	
23	الجدول	
34	استمارة المسح	

قائمة الجداول

الصفحة	الجدول
24	جدول 1: التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب بعض الخصائص الخلفية والجنس. 2008
25	جدول 2: التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب موافقتهم على بعض عبارات الموروث الثقافي والجنس. 2008
26	جدول 3: التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب وجهة نظرهم في بعض عبارات المساواة في الحياة العامة والجنس. 2008
27	جدول 4: التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب صاحب القرار في بعض المجالات المتعلقة بالأسرة والجنس. 2008
29	جدول 5: التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب وجهة نظرهم في الأنظمة والقوانين المعمول بها داخل الوزارة والجنس. 2008
29	جدول 6: التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب امتلاك فرص للترقية وقدرات محددة في الوزارة والجنس. 2008
30	جدول 7: التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب مدى تأييد مقولات محددة والجنس. 2008
31	جدول 8: التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب توجهاتهم حول تنفيذ سياسات أو احتياجات محددة داخل الوزارة لخلق المساواة والجنس. 2008
31	جدول 9: التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب وجهة نظرهم في المسؤولية والتوظيف والجنس. 2008
32	جدول 10: التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب وجهة نظرهم في تعرض النساء إلى بعض الانتهاكات في المؤسسات الحكومية والجنس. 2008
32	جدول 11: التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب الشعور بالأمان الوظيفي في الوزارة والجنس. 2008
32	جدول 12: التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب الشعور بأفضلية الأمان الوظيفي في الوزارة والجنس. 2008
33	جدول 13: التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب وجهة نظرهم في مدة إجازة الأمومة وساعة الرضاعة للأمهات العاملات في الوزارة والجنس. 2008
33	جدول 14: التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب وجهة نظرهم في إعطاء الرجال إجازة أبوة مدفوعة الأجر وبعض التسهيلات للأمهات العاملات والجنس. 2008

الملخص التنفيذي

نفذ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني بالتعاون مع المبادرة الفلسطينية لتعميق الحوار العالمي والديمقراطية (مفتاح) مسح انطباعات النوع الاجتماعي للعاملين في القطاع العام خلال الفترة 2008/09/16-2008/10/13. على عينة بلغت 924 موظفا منهم 557 من الذكور و367 من الإناث.

95.6% من أفراد العينة الإناث أجابوا بأن أدوار النساء والرجال تتغير من زمن لزمان آخر. بينما وافق على ذلك 92.8% من الذكور.

وافق 75.8% من أفراد العينة الذكور على أن الرجل أكثر عنفا من المرأة. في حين أن 72.5% من الإناث وافقن على ذلك. بينما عارض ذلك 23.3% من أفراد العينة من الذكور.

حوالي 60% من الإناث العاملات في القطاع العام لم توافق على مقولة "النساء غير قادرات على حماية أنفسهن في المجتمع بشكل عام". في حين أن نصف الذكور لم يوافقوا على ذلك.

حوالي 65% من الإناث العاملات في القطاع العام أشرن إلى أنه لا توجد مساواة في الوصول إلى المناصب العليا في الحكومة. كما وافق نصف العاملين الذكور على ذلك.

ثلثي العاملين الذكور في القطاع العام يرون أن القوانين والأنظمة المعمول بها داخل الوزارة التي يعملون بها تتعامل بالمساواة بين الرجل والمرأة. بينما أفادت 31.9% من الإناث العاملات بأن القوانين والأنظمة لا تتعامل بالمساواة بين الرجل والمرأة.

49.3% من الإناث العاملات في القطاع العام يرين أن الرجل يملك فرص للترقية والتطور في العمل أفضل من المرأة داخل الوزارة التي يعملن بها. بينما أظهر 12.9% من الذكور العاملين بأن الفرص أفضل للترقية والتطور داخل المؤسسة لصالح المرأة. في المقابل كانت نسبة العاملين الذين يرون بوجود فرص متساوية لكل من المرأة والرجل في العمل داخل المؤسسة بواقع 57.3% للذكور و45.2% للإناث.

32.4% من الإناث العاملات في القطاع العام يفضلن بأن يكون مسؤولهن المباشر رجل. و 7.6% منهن يفضلن أن يكون مسؤولهن المباشر امرأة. في حين أن هناك حوالي 60% من الإناث العاملات لا ترى فرق في جنس المسؤول المباشر.

أجابت 31.1% من الإناث العاملات في القطاع العام بأن النساء في المؤسسات الحكومية تتعرض بالدرجة الأولى إلى حرمان من الترقية. يليها اضطهاد في أعباء العمل بنسبة 29.4%. ثم يليها الحرمان من الحوافز والعلاوات بنسبة 29.2%.

1.9% فقط من الإناث العاملات في القطاع العام أفدن بأن النساء العاملات هن أكثر أمناً وظيفياً بالقطاع العام. بينما أشار الذكور العاملين في القطاع العام بنسبة 12.0% بأن الرجال أكثر أمناً وظيفياً بالقطاع العام.

9.5% من الإناث العاملات في القطاع العام يرين بأن مدة إجازة الأمومة كافية. في حين أن 31.6% من الذكور العاملين في القطاع العام يرون بأن مدة إجازة الأمومة كافية.

الفصل الأول مقدمة

1.1 مقدمة:

يشكل موضوع تمكين المرأة وزيادة مشاركتها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية هدفاً من أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية في سائر دول العالم. ولا شك أن هناك ارتباطاً وثيقاً بين تحقيق المساواة بين المرأة والرجل وبين زيادة مشاركتها في مختلف مجالات الحياة. ونتيجة لتعاظم الدور الذي تلعبه الموازنة العامة (في الدولة) في إعادة توزيع الدخل القومي، بات جعل هذه الموازنات بقطاعاتها المختلفة (الصحة، التعليم، العمل...) مستجيبة لاحتياجات الأفراد كلا حسب جنسه أمراً ضرورياً.

ومن أجل زيادة الوعي بقضايا النوع الاجتماعي، ومعرفة أثر الجهود التي بذلت في هذا المجال، ولخلق موازنات أكثر حساسية تجاه النوع الاجتماعي، ارتأينا القيام بمثل هذه الدراسة من خلال استقصاء رأي للعاملين/ات في المؤسسات الحكومية حول مواقفهم واتجاهاتهم بشأن عدد من قضايا النوع الاجتماعي؛ وذلك من أجل توفير وصف كمي لاتجاهات النوع الاجتماعي للعاملين في القطاع العام، 2008.

تكمن أهمية تنفيذ هذا المسح بما يوفره من بيانات كمية وحديثة وشاملة حول الموضوع والتي تساعد في سد النقص في البيانات حول مشروع "مأسسة موازنة عامة مستجيبة للنوع الاجتماعي".

2.1 أهداف المسح:

يتمحور الهدف الرئيسي لهذا المسح في توفير تقرير بحثي من خلال بيانات إحصائية حول أهم المؤشرات المتعلقة بالنوع الاجتماعي للعاملين في القطاع العام، وبناءاً عليه محاولة إنشاء القاعدة الأساسية لمشروع مأسسة موازنة عامة مستجيبة للنوع الاجتماعي من خلال استقصاء آرائهم حول النوع الاجتماعي.

ستوفر الدراسة بيانات إحصائية في المجالات الآتية:

1. الثقافة الاجتماعية (الموروث الثقافي) للموظف/ة
2. المساواة في الحياة العامة
3. المساواة في الحيز الخاص (مسؤوليات واتخاذ القرارات داخل الأسرة)
4. الأنظمة والسياسات والقوانين المعمول بها داخل الوزارة/الهيئة التي يعمل بها الموظف/ة

الفصل الثاني المفاهيم والمصطلحات

الأسرة:

فرد أو مجموعة أفراد تربطهم أو لا تربطهم صلة قرابة، ويقيمون في مسكن واحد. ويشتركون في المأكل أو في أي وجه من ترتيبات المعيشة الأخرى.

الحالة الزوجية:

حالة الفرد الشخصية والتي يكون عليها ذلك الفرد الذي يبلغ من العمر 12 سنة فأكثر. وقت إجراء المقابلة، والمتعلقة بقوانين وعادات الزواج المعمول بها في البلد. وقد تكون إحدى الحالات الآتية:

- **لم يتزوج أبداً:** الفرد الذي يبلغ من العمر 12 سنة فأكثر. ولم يتزوج زوجاً فعلياً وفقاً للعرف السائد (أي لم يتم الدخول بعد) ولم يعقد قرانه ولم يكن قد تزوج في السابق.
- **عقد قران لأول مرة:** الفرد الذي يبلغ من العمر 12 سنة فأكثر. وقد تم تسجيل عقد زواج رسمي له من قبل المحكمة، ولكنه لم يتزوج فعلياً وفقاً للعرف السائد (أي لم يتم الدخول بعد)، وليس مطلقاً أو أرملاً من زواج سابق. ولا يشمل الفرد الذكر المتزوج حالياً وعقد قرانه للمرة الثانية؛ حيث يعتبر متزوجاً.
- **متزوج:** الفرد الذي يبلغ من العمر 12 سنة فأكثر، والمتزوج زوجاً فعلياً وفقاً للعرف السائد. سواء كان الزوجان يقيمان معاً أم لا. وبغض النظر عن حالته السابقة.
- **مطلق:** الفرد الذي يبلغ من العمر 12 سنة فأكثر، وسبق له الزواج فعلاً، وانفصل (انحل) آخر زواج بالطلاق المسجل شرعاً. ولم يتزوج مرة أخرى.
- **أرمل:** الفرد الذي يبلغ من العمر 12 سنة فأكثر، وسبق له الزواج فعلاً، وانفصل (انحل) آخر زواج بوفاة الطرف الآخر. ولم يتزوج مرة أخرى.
- **منفصل:** الفرد الذي يبلغ عمره 12 سنة فأكثر، وسبق له الزواج فعلاً، وانفصل آخر زواج له بسبب ما. وبدون أي إثبات مسجل رسمياً وقانونياً. ولم يتزوج مرة أخرى.

الدائرة الحكومية:

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

القطاع العام الحكومي:

يشمل جميع المؤسسات التابعة للسلطات الثلاث التشريعية والقضائية والتنفيذية.

الفئات الوظيفية:

وتشمل الفئات التالية:

1. **الفئة العليا:** وتشمل: وكيل وزارة بدرجة (A1)، وكييل مساعد بدرجة (A2)، مدير عام الوزارة بدرجة (A3)، مدير عام في الوزارة بدرجة (A4).

2. الفئة الأولى: وتشمل: مدير دائرة بدرجة (A, B, C, D).
3. الفئة الثانية إلى الفئة الخامسة: وتشمل: الموظفين من الدرجة 1-10.
4. فئات أخرى: وتشمل: الموظفين الذين يحملون درجة 11-21.

الموظف:

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

الوظيفة:

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

مكان الإقامة المعتادة الحالية:

هو المكان الجغرافي (اسم التجمع أو الدولة) الذي يقيم فيه الفرد عادة معظم أيام السنة (سته أشهر فأكثر). وقد يكون هذا المكان هو نفس مكان تواجده وقت الزيارة أو مكان إقامته القانوني. وقد يكون مختلفاً عنه.

وطبقاً لهذا التعريف في مكان الإقامة المعتادة الحالية: فإن إحدى الحالات التالية تنطبق عليه:

- المكان الذي ولد فيه الفرد ولا يزال يقيم فيه ولم ينتقل للإقامة المعتادة من مكان لآخر.
- المكان الذي انتقل إليه الفرد من مكان لآخر وذلك بهدف الإقامة لفترة لا تقل عن ستة أشهر حتى وإن لم يمر على إقامته به سوى أيام معدودات.
- المكان الذي مضى على تواجده الفرد فيه فعلياً ستة أشهر أو أكثر منذ قدومه إليه وحتى تاريخ الزيارة: حتى وإن لم يكن الهدف هو الإقامة لهذه الفترة.
- في حالة وجود مكانين أو أكثر للفرد يسجل المكان الذي قضى به الفرد فترة أطول (سته أشهر أكثر) خلال الـ 12 شهر السابقة لتاريخ المقابلة.

مكان الإقامة المعتادة السابقة:

هو التقسيم المدني الرئيسي أو الفرعي. أو البلد الأجنبي الذي أقام فيه الفرد إقامة معتادة (سته أشهر فأكثر) قبيل هجرته (انتقاله) إلى التقسيم المدني الحالي لمكان الإقامة المعتادة: بمعنى أن الفرد أقام فعلياً في هذا المكان إقامة معتادة لفترة متصلة بلغت ستة أشهر فأكثر. وذلك قبل الانتقال مباشرة للإقامة في مكان الإقامة الحالية. على أن لا يكون هذا المكان داخل نفس التجمع السكاني.

واستنادا لهذا التعريف لا يعتبر مكان إقامة سابقة كل من:

- المكان الذي سبق وأقام فيه الفرد لفترة تقل عن ستة أشهر.
- المكان الذي سبق أن أقام فيه الفرد داخل نفس التجمع. مثل انتقال الفرد من حي إلى آخر داخل نفس التجمع؛ لا يعتبر تغييراً لمكان الإقامة حتى إذا انتقل من سكنه إلى سكن آخر.

الفصل الثالث المنهجية

1.3 استثمار المسح:

تعتبر الاستثمار الأداة الرئيسية لجمع البيانات. لذا يتوجب أن تكون ذات مواصفات فنية مناسبة لجمع البيانات ومعالجتها وتحليلها. وبناء على هذا تم تصميم استثمار خاصة تم اعتمادها من قبل اللجنة الاستشارية لمشروع الموازنة الحساسة للنوع الاجتماعي. (تشكلت اللجنة من ممثلين عن الوزارات والمؤسسات والمراكز النسوية). وذلك بعد مراجعة الأدبيات المتوفرة لدى الجهاز المركزي ومؤسسة مفتاح. وبالاعتماد على بعض التجارب المحلية والدولية في هذا المجال.

تشمل استثمار المسح على المكونات الأساسية التالية:

البيانات التعريفية:

وهي مفتاح الاستثمار؛ وتحتوي على بيانات منفردة عن كل وزارة أو مؤسسة حكومية. وتتكون من الرقم المتسلسل للاستثمار ورمز الوزارة أو الهيئة التي يعمل بها الفرد.

بيانات السيطرة النوعية:

تم وضع مجموعة من الضوابط التي من شأنها ضبط العمليات الميدانية والمكتبية وتسلسلها في المراحل التي تمر بها. ابتداء من مرحلة جمع البيانات ومروراً بالتدقيق الميداني والمكتبي. وإدخال البيانات والتدقيق بعد الإدخال. وانتهاء بعملية التخزين والتوثيق.

بيانات حول مؤشرات المسح الرئيسية:

تشمل هذه البيانات. معلومات عامة عن الأفراد المستهدفين (الموظفين) وبيانات أخرى عن الثقافة الاجتماعية. والمساواة في الحياة العامة والأنظمة والسياسات والقوانين المعمول بها داخل الوزارات.

2.3 الإطار والعينة:

1.2.3 مجتمع الدراسة:

جميع الموظفين العموميين والحكوميين الذين يعملون في الوزارات الحكومية الرئيسية والمؤسسات الحكومية في مدينة رام الله وعددها 27 وزارة ومؤسسة لعام 2008.

2.2.3 إطار المعاينة:

عبارة عن قائمة الوزارات الرئيسية في مدينة رام الله بالإضافة إلى (المجلس التشريعي، ديوان الموظفين العام، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، هيئة الإذاعة والتلفزيون) وعددها 27 وزارة ومؤسسة، وتحتوي هذه القائمة أعداد الموظفين في كل وزارة مقسمة حسب الجنس والدرجات الوظيفية (الدرجة الأولى حتى العاشرة) ودرجات مدرء الدوائر ودرجات المدرء العاميين وتشمل في مجموعها 21 درجة حيث تم تزويدنا بهذا الإطار من قبل ديوان الموظفين العام.

3.2.3 تصميم العينة:

عينة طبقية عشوائية حصصية ذات مرحلة واحدة.

الطبقات:

تم تقسيم المجتمع إلى طبقات جزئية تشكل مجتمعات جزئية متجانسة بالنسبة للمؤشرات التي سيتم دراستها. وقد تم اختيار الطبقات كالتالي:

1. الوزارات الرئيسية والمؤسسات الحكومية: وتشمل 27 وزارة ومؤسسة.
2. الجنس: (ذكر، أنثى).
3. الدرجات الوظيفية: حيث تشمل (الدرجة الأولى حتى العاشرة) ودرجات مدراء الدوائر (A, B, C, D) ودرجات المدراء العميين (A1, A2, A3, A4) ودرجة وزير. ودرجة قاضي. ودرجات أخرى. وتشمل في مجموعها 21 درجة وظيفية.

4.2.3 حجم العينة:

تم تقدير حجم العينة لتكون 924 موظف حكومي على مستوى الوزارات الرئيسية في رام الله. وتم توزيع عينة الموظفين بشكل متناسب مع حجم الموظفين على طبقات التصميم (proportional allocation) أعلاه. (حسب الجنس و الوزارات الرئيسية والفئات الوظيفية): بما يضمن تمثيل مجتمع الدراسة بطريقة أفضل. وذلك حسب المعادلة التالية :

$$n_h = n * \frac{N_h}{N}$$

n_h : حجم عينة الموظفين من الطبقة (h)

n : حجم عينة الموظفين الكلية

N_h : حجم الطبقة (h) من الموظفين من مجتمع الدراسة أو الإطار.

N : حجم مجتمع الدراسة من الموظفين .

3.3 التدريب والتعيين:

تعتبر عملية تدريب الباحثين الميدانيين من أهم مراحل المسح. حيث أن التدريب هو الوسيلة المتبعة في إكساب فريق العمل الميداني المهارات الأساسية لجمع البيانات من مصادرها الأولية. وفقاً للمنهجية التي تم تطويرها لهذه الغاية. يتألف برنامج التدريب من محاضرات نظرية حول أدبيات البحث الميداني وتعبئة الاستمارات. بالإضافة إلى تركيز التدريب على موضوع الدراسة. حيث يشتمل التدريب على شرح للمفاهيم والمصطلحات. وآليات استيفاء الاستمارة. وتسجيل الإجابات. وتمارين عملية لتعبئة الاستمارة.

4.3 العمل الميداني:

تتضمن العمليات الميدانية جميع الإجراءات اللازمة لجمع البيانات من مصادرها الأولية بطريقة سهلة ودقيقة. وقد تم التنسيق مع المؤسسات الحكومية والهيئات ذات الصلة: حول المساعدة في تسهيل عمل الباحثين والتنسيق مع الموظفين في الوزارات بخصوص التعاون مع الباحثين. كما تم التنسيق مع مؤسسة مفتاح لإرسال رسائل رسائل إلى الوزارات لتسهيل عمل الباحثين. بالإضافة إلى ذلك فقد عملت إدارة المشروع على ضمان تصميم أدوات المسح بطريقة تأخذ بعين الاعتبار جميع المتطلبات الميدانية. ضمن الإمكانيات المتاحة.

5.3 معالجة البيانات:

شملت مرحلة معالجة البيانات المحطات الأساسية التالية:

1.5.3 التدقيق قبل الإدخال:

تم في هذه المرحلة إعادة عملية تدقيق جميع الاستثمارات باستخدام التعليمات نفسها خلال التدقيق الميداني للتأكد من منطقيّة البيانات، وإعادة غير المكتمل منها إلى الميدان لاستيفائها.

2.5.3 إدخال البيانات:

تم تنظيم عملية الإدخال من خلال تصميم برنامج لإدخال البيانات باستخدام قاعدة البيانات Access، وقد تم فحص البرنامج وتصحيحه لملائمة بنود الاستمارة.

3.5.3 تدقيق وتنظيف البيانات:

بعد الانتهاء من عملية إدخال البيانات تم العمل على تدقيق وفحص البيانات على النحو التالي: تدقيق الانتقالات والقيم المسموح بها. تدقيق التطابق والاتساق بين أسئلة القسم الواحد والأقسام المختلفة وذلك بناءً على علاقات منطقيّة. إجراء فحوصات بناءً على علاقات معينة بين الأسئلة المختلفة.

4.5.3 جدولة البيانات:

بعد الانتهاء من إدخال البيانات وتدقيقها وتنظيفها من أية أخطاء، تم توفير جداول بيانات أولية للمسح باستخدام برنامج SPSS، وذلك وفق الجداول المعدة مسبقاً، وقد تم تدقيقها وفق قواعد الاتساق، وتم توفير جداول البيانات النهائية.

الفصل الرابع جودة البيانات

يعرض هذا الفصل أهم نقاط القوة والضعف المتعلقة بالنتائج الأساسية لهذا المسح: وذلك اعتماداً على المبادئ المعتمدة في إطار الجودة الأوروبي (الدقة، القابلية للمقارنة، وإجراءات ضبط الجودة)، والمقرة من قبل الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. بالإضافة إلى احتواء هذا الفصل على أهم الملاحظات الفنية ذات العلاقة ببيانات المسح.

1.4 الدقة:

يشمل فحص دقة البيانات جوانب متعددة في المسح من أبرزها الأخطاء الإحصائية بسبب استخدام عينة، وكذلك أخطاء غير إحصائية تعود إلى طاقم العمل وأدوات المسح، بالإضافة إلى معدلات الاستجابة في المسح وأهم آثارها على التقديرات. ويشمل هذا القسم على التالي:

1. **الأخطاء الإحصائية:** وهي الأخطاء الناجمة عن دراسة جزء (عينة) من المجتمع وليس كل وحدات المجتمع. وبما أن هذا المسح تم تنفيذه على أساس العينة: فلا بد من أن بيانات هذا المسح تتأثر بالأخطاء الإحصائية نتيجة لاستخدام عينة، وليس حصراً شاملاً لوحدة مجتمع الدراسة. ولذلك من المؤكد ظهور فروق عن القيم الحقيقية التي نتوقع الحصول عليها من خلال التعدادات، وقد تم حساب التباين لأهم المتغيرات الرئيسية والجداول الإحصائية باستخدام برنامج (SPSS).
2. **الأخطاء غير الإحصائية:** تتميز عملية جمع البيانات حول انطباعات النوع الاجتماعي للعاملين في القطاع العام بخصوصية، نتيجة لطبيعة هذا الموضوع، إذ أن عملية استجواب المبحوثين محفوفة باحتمالات أكبر للخطأ. كون الإجابات للعديد من الأسئلة موضوعية، وتعتمد على رأي الشخص، وبالتالي تتأثر بالمستجوب ودرجة وعيه، وغير ذلك من الظروف المؤثرة.

لقد تم اتخاذ عدة إجراءات للعمل للتقليل من تأثير الأخطاء غير الإحصائية إلى أدنى حد ممكن. فتم اختيار باحثين ميدانيين مؤهلين بعد تدريبهم بعناية فائقة على أساليب العمل الميداني، وآلية استيفاء الاستمارة من الموظف، بالإضافة إلى تزويدهم بكتيب دليل الباحث الميداني؛ والذي يحتوي على مفتاح خاص بأسئلة الاستمارة، وآلية استيفائها، وأساليب التعامل مع المبحوثين؛ وذلك لضمان تقليل معدلات الرفض والإدلاء بالبيانات الصحيحة وغير المنحازة.

أما بخصوص العمل المكتبي: فقد تم تدريب طاقم خاص لتدقيق الاستمارات، والكشف عن الأخطاء الميدانية؛ مما قلل إلى حد كبير معدلات الأخطاء التي يمكن أن تحصل أثناء العمل الميداني. ومن أجل خفض نسبة الأخطاء التي يمكن أن تحصل أثناء إدخال الاستمارة إلى الحاسوب، فقد تم تصميم برنامج إدخال بحيث لا يسمح بأي أخطاء تناسقية يمكن أن تحصل أثناء عملية الإدخال، ويحتوي على العديد من الشروط المنطقية، حيث تم تحميل برنامج الإدخال بالعديد من الفحوص الخاصة بمدى الإجابات لكل سؤال، بالإضافة إلى العلاقات بين الأسئلة المختلفة والفحوص المنطقية الأخرى. وقد أدت هذه العملية إلى كشف معظم الأخطاء التي لم يتم العثور عليها في المراحل السابقة من العمل، حيث تم تصحيح كافة الأخطاء التي تم اكتشافها.

وبعد الانتهاء من عمليات التدقيق سالفة الذكر، تم فحص اتساق البيانات، وقد تبين أنها كانت متسقة، ولم يتم اكتشاف أخطاء ذات تأثير على نوعية البيانات. وهذا بدوره أعطى انطباعات جيداً للقائمين على المسح بأنه يمكن الاعتماد على هذه البيانات، وتوفير مؤشرات إحصائية ذات موثوقية ودلالة عالية في الضفة الغربية.

ويمكن تلخيص مصادر بعض الأخطاء غير الإحصائية التي برزت أثناء تنفيذ المسح بما يلي:

1. اعتبار عدد من الموظفين أن استيفاء البيانات المطلوبة؛ هو تدخل في أدق تفاصيل الحياة الشخصية لهؤلاء الموظفين.
 2. الحرج من إجابة بعض الأسئلة من قبل الموظف، والتي تخص قسم تحمل المساواة في الحيز الخاص.
- أما بالنسبة لعدم الاستجابة لا يوجد حالات عدم استجابة فقد تم استيفاء كافة استمارات العينة.

2.4 إجراءات ضبط الجودة:

تم تنفيذ هذا المسح لأول مرة في فلسطين على العاملين في القطاع العام. ولا يمكن استخدام الطرق المعيارية في مراقبة جودة بيانات هذا المسح؛ وبالتالي تم اتخاذ عدد من الإجراءات للحفاظ على جودة ودقة البيانات التي تم الحصول عليها من المبحوثين. حيث تم تدريب فريق العمل الميداني على آلية استيفاء الاستمارة من الميدان. بالإضافة إلى إجراء زيارات ميدانية للباحثين الميدانيين؛ وذلك للتأكد من سلامة جمع البيانات. ثم بعد ذلك تم تدقيق الاستمارات مكتبياً قبل ترحيلها إلى الإدخال. ثم تم إدخالها على برنامج لا يسمح بأي أخطاء يمكن أن تحصل أثناء عملية الإدخال. وبعد ذلك تم فحص البيانات المدخلة للتأكد من خلوها من الأخطاء التي لم يتم اكتشافها سابقاً. وبعد استلام ملف البيانات الخام تم العمل على تنظيف البيانات. وفحص القيم الشاذة. وفحص الاتساق بين الأسئلة المختلفة في الاستمارة.

الجداول

جدول 1: التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب بعض الخصائص الخلفية والجنس، 2008

كلا الجنسين	الجنس		الخصائص الخلفية
	إناث	ذكور	
			الحالة التعليمية
21.1	15.1	25.1	ثانوي فأقل
20.6	28.9	15.2	دبلوم متوسط
41.0	41.1	40.9	بكالوريوس ودبلوم عالي
2.7	1.6	3.4	دبلوم عالي
12.9	12.8	12.9	ماجستير
1.7	0.5	2.5	دكتوراه فأعلى
100	100	100	المجموع
			الفئات العمرية
23.9	30.3	19.6	29-20
40.0	45.5	36.4	39-30
24.6	18.7	28.5	49-40
11.5	5.5	15.5	50+
100	100	100	المجموع
			حالة اللجوء
34.7	38.4	32.3	لاجئ/ة
65.3	61.6	67.7	ليس لاجئاً
100	100	100	المجموع
			الحالة الزوجية
18.8	27.2	13.2	أعزب/عزباء
80.1	70.6	86.4	متزوج/ة
1.1	2.2	0.4	أخرى (منفصل، مطلق، أرمل)
100	100	100	المجموع
			التدرج الوظيفي
7.5	2.7	10.6	الفئة العليا (A1,A2,A3,A4)
21.3	18.6	23.1	مديرة/ة دائرة (A,B,C,D)
71.2	78.7	66.3	موظفون/ات من الدرجة 1-12
100	100	100	المجموع

عدد سنوات الخدمة في الوزارة/الهيئة الحكومية			
24.1	28.1	21.4	4 سنوات فأقل
13.5	14.9	12.6	6-5
14.9	14.1	15.4	8-7
15.7	18.5	13.9	10-9
13.2	9.7	15.5	12-11
9.2	7.2	10.6	14-13
9.4	7.5	10.6	15+
100	100	100	المجموع

جدول 2: التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب موافقتهم على بعض عبارات الموروث الثقافي والجنس، 2008

المجموع	الموافقة/الجنس						العبرة	
	لا أعرف		لا أوافق		أوافق			
	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور		
100	100	0.0	0.0	4.4	7.2	95.6	92.8	تتغير أدوار النساء والرجال من زمن لزمان آخر
100	100	0.0	0.5	78.7	76.3	21.3	23.2	الاختلاف الوحيد بين الرجل والمرأة هو الاختلاف البائن في الأعضاء التناسلية والمتعلقة بعملية الإنجاب ووظيفته
100	100	0.3	0.0	33.5	45.2	66.2	54.8	يستطيع الرجل أن يقوم بالأعمال المنزلية والرعاية كما المرأة
100	100	0.3	0.0	73.0	73.8	26.7	26.2	تقوم المرأة ببعض الأعمال التي يقوم بها الرجال والتي تتطلب مجهوداً عضلياً مثل البناء والحراثة وحمل الأثقال... الخ
100	100	0.0	1.1	80.4	71.8	19.6	27.1	تبدع المرأة كمرضة ولكن الرجل يبدع كطبيب
100	100	1.6	1.3	20.7	42.7	77.7	56.0	المرأة أكثر صبراً من الرجل
100	100	1.9	1.6	59.1	82.6	39.0	15.8	المرأة أكثر قدرة على التفكير (السليم) من الرجل
100	100	1.1	0.9	26.4	23.3	72.5	75.8	الرجل أكثر عنفا من المرأة

100	100	0.8	0.2	60.2	49.9	39.0	49.9	النساء غير قادرات على حماية أنفسهن في المجتمع بشكل عام
100	100	0.2	0.2	80.7	74.1	19.1	25.7	الرجل للعمل المنتج خارج المنزل فقط
100	100	0.0	0.3	96.7	87.3	3.3	12.4	المرأة للعمل المنزلي فقط
100	100	0.0	0.4	24.0	26.2	76.0	73.4	الاختلاف بين دور كلا من المرأة والرجل في المجتمع عبارة عن ثقافة يصنعها الانسان
100	100	0.5	0.9	69.2	59.9	30.3	39.2	ثقافة المجتمع الفلسطيني بشكل عام تساوي بين الرجل والمرأة

جدول 3: التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب وجهة نظرهم في بعض عبارات المساواة في الحياة العامة والجنس. 2008

المجموع		وجود المساواة/الجنس						العبرة
		لا أعرف		لا يوجد مساواة		يوجد مساواة		
إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	
100	100	0.3	0.0	64.0	52.7	35.7	47.3	الحصول على فرص العمل المتوفرة
100	100	0.3	0.0	27.2	27.1	72.5	72.9	الحصول على التعليم العالي
100	100	8.2	2.5	40.3	31.8	51.5	65.7	المعاملة أمام القضاء (المحاكم...الخ)
100	100	0.3	0.5	85.8	89.4	13.9	10.1	حرية الخروج من المنزل
100	100	2.5	0.5	24.5	25.1	73.0	74.4	الوصول إلى الخدمات العامة (الصحة، الأوراق الثبوتية من وزارة الداخلية)
100	100	0.8	0.2	66.5	57.8	32.7	42.0	المشاركة باتخاذ القرارات
100	100	0.8	0.4	64.9	50.4	34.3	49.2	الوصول إلى المناصب العليا في الحكومة

جدول 4: التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب صاحب القرار في بعض المجالات المتعلقة بالأسرة والجنس، 2008

المجال	صاحب القرار/الجنس											
	الرجل (الزوج)		المراة (الزوجة)		مسؤولية مشتركة بين الرجل والمرأة		لا أعرف		لا ينطبق		المجموع	
	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور
إدارة مصادر الأسرة وتوزيعها	21.6	35.7	7.4	4.5	64.5	58.9	0.0	0.0	6.5	0.9	100	100
الأعمال المنزلية ورعاية الصغار وكبار السن والمعوقين	1.6	0.9	59.3	61.9	32.2	35.9	0.0	0.0	6.9	1.3	100	100
القرارات الخاصة بمستقبل الأبناء (التعليمي، الزواجي)	6.3	10.8	5.5	2.0	76.2	81.3	0.3	0.0	11.7	5.9	100	100
المتابعات اليومية للأبناء	2.7	2.9	45.9	39.1	39.3	53.9	0.0	0.0	12.1	4.1	100	100
التصرف بدخل النساء (الزوجة، الأخت، الابنة) داخل الأسرة	3.8	9.4	36.3	31.5	51.4	41.9	0.0	0.4	8.5	16.8	100	100

100	100	8.7	2.3	0.3	0.0	58.2	56.2	3.6	2.2	29.2	39.3	التصرف بدخل الرجال (الزوج، الأخ، الابن) داخل الأسرة
100	100	7.1	7.7	0.3	0.0	52.5	49.4	28.4	14.2	11.7	28.7	خروج النساء (الزوجة، الأخت، الابنة) إلى سوق العمل
100	100	8.3	1.6	0.0	0.2	22.8	14.4	1.6	0.0	67.3	83.8	خروج الرجال إلى سوق العمل
100	100	8.3	1.1	0.5	0.0	46.0	52.2	35.3	26.6	9.9	20.1	مشاركة النساء في نشاطات مجتمعية عامة
100	100	8.5	1.3	0.3	0.0	34.2	29.6	1.1	0.9	55.9	68.2	مشاركة الرجال في نشاطات مجتمعية عامة
100	100	7.1	1.0	0.0	0.0	56.3	57.3	31.4	30.7	5.2	11.0	مشاركة النساء في نشاطات عائلية
100	100	8.1	1.4	0.0	0.0	51.1	47.8	3.6	1.6	37.2	49.2	مشاركة الرجال في نشاطات عائلية

جدول 5: التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب وجهة نظرهم في الأنظمة والقوانين المعمول بها داخل الوزارة والجنس. 2008

المجموع		الإجابة/الجنس						القوانين والأنظمة
		لا أعرف		لا		نعم		
إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	
100	100	1.4	1.8	31.9	21.0	66.7	77.2	المساواة بين الرجل والمرأة في القوانين والأنظمة المعمول بها داخل الوزارة/ الهيئة
100	100	2.5	2.1	36.2	25.7	61.3	72.2	المساواة بين الرجل والمرأة في السياسة العامة السائدة في الوزارة/الهيئة
100	100	21.6	24.2	45.9	38.1	32.5	37.7	الرضى عن الموازنة المخصصة للسياسات الخاصة بالنوع الاجتماعي في الوزارة
100	100	5.2	7.2	63.5	33.6	31.3	59.2	اعتبار واقع وظروف النساء من قبل واضعي السياسات في الوزارة

جدول 6: التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب امتلاك فرص للترقية وقدرات محددة في الوزارة والجنس. 2008

المجموع		الإجابة/الجنس						العبارة		
		لا أعرف		فرص متساوية		المرأة			الرجل	
إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	
100	100	2.8	1.6	45.2	57.3	2.7	12.9	49.3	28.2	امتلاك فرص أفضل (للترقية، للتطور في العمل) في الوزارة
100	100	0.8	0.5	69.0	53.5	19.3	2.7	10.9	43.3	امتلاك قدرات أفضل مجال عملك في الوزارة
100	100	0.8	0.7	35.1	38.2	6.3	4.7	57.8	56.4	امتلاك القرار في صناعة السياسات في الوزارة

جدول 7: التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب مدى تأييد مقولات محددة والجنس. 2008

المجموع		الإجابة/الجنس						العبارة
		لا أعرف		أعارض		أؤيد		
إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	
100	100	1.9	1.2	27.0	44.0	71.1	54.8	هل تؤيد/ين أن يكون هناك حصة (نسبة محددة) للنساء في القطاع العام لتحقيق المساواة بين الرجال والنساء في فرص العمل
100	100	0.8	1.8	22.9	41.8	76.3	65.4	هل تؤيد/ين أن ينضم عدد أكبر من النساء للمناصب العليا داخل الوزارة (مدراء عامين/ وكلاء)
100	100	1.6	2.5	34.7	54.2	63.7	43.3	هل تؤيد/ين أن يكون عدد النساء أكبر في تشكيلة مجلس الوزراء الحالي
100	100	0.5	0.0	66.5	34.3	33.0	65.7	يجب أن تكون الأولوية في القطاع العام للرجل من باب أن الرجل عليه التزامات مالية أكثر من النساء
100	100	0.3	0.8	69.5	64.6	30.2	34.6	يتركز عمل المرأة بشكل كبير داخل المؤسسات والهيئات الحكومية التي تعمل بها في الوظائف الدنيا (مثل السكرتاريا)
100	100	0.3	0.5	11.4	33.4	88.3	66.1	تستطيع النساء القيام ببعض مهمات العمل التي تتطلب سفر (حراك)
100	100	0.5	0.2	56.4	68.4	43.1	31.4	تستطيع النساء القيام ببعض مهمات العمل التي تتطلب دوام مسائي أوليلي
100	100	0.0	0.1	3.0	10.1	97.0	89.8	تستطيع النساء القيام ببعض مهمات العمل التي تتطلب قيادة (إدارة) العمل

جدول 8: التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب توجهاتهم حول تنفيذ سياسات أو احتياجات محددة داخل الوزارة لخلق المساواة الجند. 2008

المجموع		الإجابة/الجند						العبارة
		لا أعرف		لا		نعم		
إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	
100	100	4.1	3.4	44.1	35.8	51.8	60.8	السلطة الوطنية الفلسطينية تفعل كل ما هو مناسب للقضاء على كل أشكال التمييز ضد النساء
100	100	12.0	12.4	54.5	48.2	33.5	39.4	توفر وزارتك الموازنات الكافية لخلق المساواة بين الرجل والمرأة
100	100	6.8	7.5	52.9	43.1	40.3	49.4	توفر وزارتك الكوادر البشرية لخلق مساواة بين الرجل والمرأة
100	100	4.4	5.1	45.1	34.5	50.5	60.4	توفر وزارتك التدريبات الكافية لخلق مساواة بين الرجل والمرأة

جدول 9: التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب وجهة نظرهم في المسؤولية والتوظيف والجند. 2008

المجموع		الإجابة/الجند								العبارة
		لا أعرف		لا فرق		امرأة		رجل		
إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	
100	100	0.1	0.2	59.9	51.7	7.6	5.4	32.4	42.7	هل تفضل أن يكون مسئولك المباشر
100	100	1.1	0.2	63.2	61.4	18.8	10.2	16.9	28.2	إذا تقدم رجل وامرأة وبنفس المؤهلات لذات الوظيفة، وكنت أنت من يملك القرار، فمن ستوظف

جدول 10: التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب وجهة نظرهم في تعرض النساء إلى بعض الانتهاكات في المؤسسات الحكومية، 2008

المجموع		الإجابة/الجنس						الانتهاكات التي تتعرض لها المرأة
		لا		إلى حد ما		نعم		
إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	
100	100	44.7	70.9	25.9	20.3	29.4	8.8	اضطهاد في أعباء العمل (إضافة أعباء عليها)
100	100	43.0	80.7	25.9	12.7	31.1	6.6	حرمان من الترقية
100	100	49.3	84.9	21.5	9.0	29.2	6.1	حرمان من الحوافز والعلاوات
100	100	50.7	85.5	25.9	10.2	23.4	4.3	حرمان من التدريب
100	100	47.4	75.8	24.8	16.5	27.8	7.7	حرمان من السفر المرتبط بمتطلبات العمل

جدول 11: التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب الشعور بالأمان الوظيفي في الوزارة والجنس، 2008

المجموع		الإجابة/الجنس				العبرة
		لا		نعم		
إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	
100	100	21.0	34.5	79.0	65.5	هل تشعرين بالأمان الوظيفي

جدول 12: التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب الشعور بأفضلية الأمان الوظيفي في الوزارة والجنس، 2008

المجموع		الإجابة/الجنس								العبرة
		لا أعرف		الاثنين بنفس الدرجة		النساء		الرجال		
إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	
100	100	0.5	0.2	83.7	81.3	1.9	6.5	13.9	12.0	الأكثر أماناً بالقطاع العام

جدول 13: التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب وجهة نظرهم في مدة إجازة الأمومة وساعة الرضاعة للأمهات العاملات في الوزارة والجنس. 2008

المجموع		الإجابة/الجنس						العبارة
		لا أعرف		غير كافية		كافية		
إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	
100	100	1.6	1.1	84.2	55.1	14.2	43.8	إعطاء الأم إجازة أمومة (70 يوما) مدفوعة الأجر بموجب القانون
100	100	1.3	3.2	45.8	43.3	52.9	53.5	إعطاء الأم ساعة رضاعة بموجب القانون

جدول 14: التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب وجهة نظرهم في إعطاء الرجال إجازة أبوة مدفوعة الأجر وبعض التسهيلات للأمهات العاملات والجنس. 2008

المجموع		الإجابة/الجنس						العبارة
		لا أعرف		أعارض		أؤيد		
إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	
100	100	3.6	1.2	36.2	41.3	60.2	57.5	إعطاء الرجال إجازة أبوة مدفوعة الأجر خلال سنة من إنجاب زوجته ليساعدها في رعاية الطفل
100	100	1.1	1.1	4.6	20.3	94.3	78.6	توفير مكان خاص لحضانة أطفال الأمهات العاملات في الوزارة/الهيئة

استمارة المسح



المبادرة الفلسطينية لتعميق
الحوار العالي والديمقراطية (مفتاح)



السلطة الوطنية الفلسطينية
الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني

مسح حول انطباعات النوع الاجتماعي للعاملين في القطاع العام (الضفة الغربية)

إن المعلومات الواردة في هذه الاستمارة تعتبر سرية ولا تستخدم إلا لأغراض إحصائية بحتة. بموجب قانون الإحصاءات العامة لعام 2000

<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	الرقم المتسلسل للاستمارة:	IDNUM
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> الرمز:	الوزارة أو الهيئة التي يعمل بها الفرد:	ID01

سجل المقابلة:

رقم الزيارة	الشهر	اليوم	جدول الزيارات	IR01
الزيارة الأولى	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		
الزيارة الثانية	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		
		<input type="checkbox"/>	العدد الكلي للزيارات	IR02
		<input type="checkbox"/>	نتيجة المقابلة النهائية	IR03

السيطرة النوعية:

لاستخدام الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني		
EN11 تاريخ الاستيفاء: 2008 / /	EN06 رقم الباحث: <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	EN01 اسم الباحث:
EN12 تاريخ التسليم: 2008 / /	EN07 رقم المشرف: <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	EN02 اسم المشرف:

EN13 تاريخ التدقيق: 2008 / /	EN08 رقم المدقق: <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	EN03 اسم المدقق:
EN14 تاريخ الادخال: 2008 / /	EN09 رقم المدخل: <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	EN04 اسم المدخل:
EN15 تاريخ الترميز: 2008 / /	EN10 رقم المرمز: <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	EN05 اسم المرمز:

القسم الأول: A البيانات التعريفية للفرد		
<input type="checkbox"/>	1. ذكر 2. أنثى	GB01 الجنس؟
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		GB02 العمر بالسنوات الكاملة؟
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	اسم التجمع: اسم المحافظة: اسم المحافظة: <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	GB03 ما هو مكان الإقامة المعتادة الحالية للموظف/ة؟
<input type="checkbox"/>	1. نعم 2. لا انتقل إلى سؤال (GB07)	GB04 خلال الـ 10 سنوات السابقة هل أقمت في مكان مختلف عن مكان إقامتك الحالي؟
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	اسم التجمع: اسم المحافظة: اسم المحافظة: <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	GB05 ما هو مكان الإقامة السابقة المعتادة للموظف/ة؟
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	1. العمل 2. الدراسة 3. الزواج 4. المرافقة 5. تهجير 6. العودة 7. الجدار 8. الحفاظ على الهوية المقدسية 9. إجراءات إسرائيلية 10. أخرى	GB06 ما هو سبب تغيير مكان الإقامة؟
<input type="checkbox"/>	1. لاجئ مسجل 2. لاجئ غير مسجل 3. ليس لاجئاً	GB07 حالة اللجوء (للاسم)؟
<input type="checkbox"/>	1. أعزب/عزباء 2. عقد لأول مرة ولم يتم الدخول 3. متزوج/ة 4. مطلق/ة 5. أرمل/ة 6. منفصل/ة	GB08 الحالة الزوجية (للاسم)؟
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	1. أمي 2. ملم 3. ابتدائي 4. إعدادي 5. ثانوي 6. دبلوم متوسط 7. بكالوريوس 8. دبلوم عالي 9. ماجستير 10. دكتوراه فأعلى	GB09 المستوى التعليمي (للاسم)؟
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		GB10 كم هي عدد سنوات الخدمة التي قضاها (الاسم) في الوزارة / الهيئة التي يعمل بها؟

<input type="checkbox"/>	<p>1. وكيل/ة وزارة (A1) 2. وكيل/ة مساعدة (A2) 3. مدير عام الوزارة (A3) 4. مدير عام في الوزارة (A4) 5. مديرة دائرة (A,B,C,D) 6. موظفون/ات من درجة 1-10 7. أخرى</p>	<p>ما هو تدرجك الوظيفي (للاسف) حسب قسيمة الراتب؟</p>	GB11
--------------------------	---	---	------

القسم الثاني: B الثقافة الاجتماعية (الموروث الثقافي)			
<input type="checkbox"/>	1. تتغير أدوار النساء والرجال من زمن لزمان آخر	<p>ما هي وجهة نظرك في المقولات التالية؟ 1. أوافق 2. لا أوافق 3. لا أعرف</p>	GB12
<input type="checkbox"/>	2. الاختلاف الوحيد بين الرجل والمرأة هو الاختلاف البائن في الأعضاء التناسلية والمتعلقة بعملية الإنجاب ووظيفته		GB13
<input type="checkbox"/>	3. يستطيع الرجل أن يقوم بالأعمال المنزلية والرعاية كما المرأة		GB14
<input type="checkbox"/>	4. تقوم المرأة ببعض الأعمال التي يقوم بها الرجال والتي تتطلب مجهوداً عضلياً مثل البناء والحراثة وحمل الأثقال...الخ		GB15
<input type="checkbox"/>	5. تبتدع المرأة كمبرضة ولكن الرجل يبتدع كطبيب		GB16
<input type="checkbox"/>	6. المرأة أكثر صبراً من الرجل		GB17
<input type="checkbox"/>	7. المرأة أكثر قدرة على التفكير (السليم) من الرجل		GB18
<input type="checkbox"/>	8. الرجل أكثر عنفا من المرأة		GB19
<input type="checkbox"/>	9. النساء غير قادرات على حماية أنفسهن في المجتمع بشكل عام		GB20
<input type="checkbox"/>	10. الرجل للعمل المنتج خارج المنزل فقط		GB21
<input type="checkbox"/>	11. المرأة للعمل المنزلي فقط		GB22
<input type="checkbox"/>	12. الاختلاف بين دور كلا من المرأة والرجل في المجتمع عبارة عن ثقافة يصنعها الانسان		GB23
<input type="checkbox"/>	13. ثقافة المجتمع الفلسطيني بشكل عام تساوي بين الرجل والمرأة		GB24

القسم الثالث: C المساواة في الحياة العامة			
<input type="checkbox"/>	1. الحصول على فرص العمل المتوفرة	هل تعتقد/ين أن هناك	GB25
<input type="checkbox"/>	2. الحصول على التعليم العالي	مساواة في المجتمع	GB26
<input type="checkbox"/>	3. التعامل أمام الجهات القانونية (ملغي)	الفلسطيني بين	GB27
<input type="checkbox"/>	4. المعاملة أمام القضاء (المحاكم...الخ)	الرجل والمرأة في الحالات	GB28
<input type="checkbox"/>	5. حرية الخروج من المنزل	التالية؟	GB29
<input type="checkbox"/>	6. الوصول إلى الخدمات العامة (الصحية. الأوراق الثبوتية من وزارة الداخلية)	1. يوجد مساواة	GB30
<input type="checkbox"/>	7. المشاركة باتخاذ القرارات	2. يوجد مساواة	GB31
<input type="checkbox"/>	8. الوصول إلى المناصب العليا في الحكومة	3. لا يوجد مساواة	GB32
		4. لا أعرف	

القسم الرابع: D المساواة في الحيز الخاص			
<input type="checkbox"/>	1. إدارة مصادر الأسرة وتوزيعها	من يتخذ القرارات	GB33
<input type="checkbox"/>	2. الأعمال المنزلية ورعاية الصغار وكبار السن والمعوقين	التالية داخل أسرتك؟	GB34
<input type="checkbox"/>	3. القرارات الخاصة بمستقبل الأبناء (التعليمي. الزواجي)	1. الرجل (الزوج)	GB35
<input type="checkbox"/>	4. المتابعات اليومية للأبناء	2. المرأة (الزوجة)	GB36
<input type="checkbox"/>	5. التصرف بدخل النساء (الزوجة. الأخت. الابنة) داخل الأسرة	3. مسؤولية مشتركة بين الرجل والمرأة	GB37
<input type="checkbox"/>	6. التصرف بدخل الرجال (الزوج. الأخ. الابن) داخل الأسرة	4. لا أعرف	GB38
<input type="checkbox"/>	7. خروج النساء (الزوجة. الأخت. الابنة) إلى سوق العمل	5. لا ينطبق	GB39
<input type="checkbox"/>	8. خروج الرجال إلى سوق العمل		GB40
<input type="checkbox"/>	9. مشاركة النساء في نشاطات مجتمعية عامة		GB41
<input type="checkbox"/>	10. مشاركة الرجال في نشاطات مجتمعية عامة		GB42
<input type="checkbox"/>	11. مشاركة النساء في نشاطات عائلية		GB43
<input type="checkbox"/>	12. مشاركة الرجال في نشاطات عائلية		GB44

القسم الخامس: E الأنظمة والسياسات والقوانين المعمول بها داخل الوزارة/ الهيئة التي يعمل بها (الاسم)			
<input type="checkbox"/>	1. نعم، دائما 2. نعم، أحيانا 3. لا 4. لا أعرف	هل ترى/ين أن القوانين والأنظمة المعمول بها داخل الوزارة/ الهيئة التي تعمل/ي بها تتعامل بالمساواة بين الرجل والمرأة؟	GB45
<input type="checkbox"/>	1. نعم، دائما 2. نعم، أحيانا 3. لا 4. لا أعرف	هل تعتقد/ين أن السياسة العامة السائدة في الوزارة/الهيئة التي تعمل/ين بها تحفز على المساواة بين الرجل والمرأة؟	GB46
<input type="checkbox"/>	1. نعم 2. لا (انتقل إلى سؤال GB49) 3. لا أعرف	هل يوجد داخل الوزارة/الهيئة التي تعمل بها دائرة خاصة بالمرأة؟	GB47
<input type="checkbox"/>	1. نعم 2. لا 3. لا أعرف	هل يوجد موازنة كافية لدى هذه الدائرة لتطوير السياسات الخاصة بالنوع الاجتماعي؟	GB48
<input type="checkbox"/>	1. نعم، دائما 2. نعم، أحيانا 3. لا 4. لا أعرف	هل تعتقد/ين أن هناك أهمية لوجود مثل هذه الدائرة؟	GB49
<input type="checkbox"/>	1. يوجد أهمية كبيرة 2. أهمية محدودة 3. لا يوجد أية أهمية 4. لا أعرف	هل لهذه الدائرة أهمية فعالة في تطوير وضع وعمل النساء؟	GB50
<input type="checkbox"/>	1. راض بدرجة كبيرة 2. راض بدرجة متوسطة 3. غير راض 4. لا أعرف	بشكل عام، هل أنت راض عن الموازنة المخصصة للسياسات الخاصة بالنوع الاجتماعي داخل الوزارة/الهيئة التي تعمل/ين بها؟	GB51
<input type="checkbox"/>	1. نعم 2. لا 3. لا أعرف	من وجهة نظرك، هل يأخذ واضعي السياسات داخل الوزارة بعين الاعتبار واقع وظروف النساء؟	GB52
<input type="checkbox"/>	1. الرجل 2. المرأة 3. فرص متساوية 4. لا أعرف	باعتقادك من يملك فرص (للترقية، للتطور في العمل) أفضل داخل المؤسسة التي تعمل/ي بها الرجال أم النساء؟	GB53

<input type="checkbox"/>	1. الرجل 2. المرأة 3. كلاهما 4. لا أعرف	GB54	باعتمادك من يملك قدرات أفضل لمجال عملك في الوزارة الرجال أم النساء؟
<input type="checkbox"/>	1. الرجل 2. المرأة 3. كلاهما 4. لا أعرف	GB55	باعتمادك من يملك القرار في صناعة السياسات داخل الوزارة الرجل أم المرأة؟
<input type="checkbox"/>	1. أؤيد 2. أعارض 3. لا أعرف	GB56	هل تؤيد/ين أن يكون هناك حصة (نسبة محددة) للنساء في القطاع العام لتحقيق المساواة بين الرجال والنساء في فرص العمل؟
<input type="checkbox"/>	1. أؤيد 2. أعارض 3. لا أعرف	GB57	هل تؤيد/ين أن ينضم عدد أكبر من النساء للمناصب العليا داخل الوزارة (مدراء عامين/ وكلاء)؟
<input type="checkbox"/>	1. أؤيد 2. أعارض 3. لا أعرف	GB58	هل تؤيد/ين أن يكون عدد النساء أكبر في تشكيلة مجلس الوزراء الحالي؟
<input type="checkbox"/>	1. نعم، دائما 2. نعم، أحيانا 3. لا 4. لا أعرف	GB59	هل تعتقد/ين أن السلطة الوطنية الفلسطينية تفعل كل ما هو مناسب للقضاء على كل أشكال التمييز ضد النساء؟
<input type="checkbox"/>	1. نعم، دائما 2. نعم، أحيانا 3. لا 4. لا أعرف	GB60	هل تعتقد/ين أن الوزارة/الهيئة توفر الموازنات الكافية لخلق المساواة بين الرجل والمرأة؟
<input type="checkbox"/>	1. نعم، دائما 2. نعم، أحيانا 3. لا 4. لا أعرف	GB61	هل تعتقد/ين أن الوزارة/ الهيئة توفر الكوادر البشرية لخلق مساواة بين الرجل والمرأة؟
<input type="checkbox"/>	1. نعم، دائما 2. نعم، أحيانا 3. لا 4. لا أعرف	GB62	هل تعتقد/ين أن الوزارة/الهيئة توفر التدريبات الكافية لخلق مساواة بين الرجل والمرأة؟
<input type="checkbox"/>	1. رجل 2. امرأة 3. لا فرق 4. لا أعرف	GB63	هل تفضل/ي أن يكون مسئولك المباشر؟
<input type="checkbox"/>	1. الرجل 2. المرأة 3. لا فرق 4. لا أعرف	GB64	إذا تقدم رجل وامرأة وبنفس المؤهلات لذات الوظيفة، وكنت أنت من يملك/ تملك القرار، فمن ستوظف/ي؟

<input type="checkbox"/>	1. يجب أن تكون الأولوية في القطاع العام للرجل من باب أن الرجل عليه التزامات مالية أكثر من النساء	هل تؤيد/ين أم تعارض/ين المقولات التالية؟ 1. أؤيد بشدة 2. أؤيد 3. أعارض 4. أعارض بشدة 5. لا أعرف	GB65
<input type="checkbox"/>	2. يتركز عمل المرأة بشكل كبير داخل المؤسسات والهيئات الحكومية التي تعمل/ين بها في الوظائف الدنيا (مثل السكرتاريا)		GB66
<input type="checkbox"/>	3. تستطيع النساء القيام ببعض مهمات العمل التي تتطلب سفر (حرك)		GB67
<input type="checkbox"/>	4. تستطيع النساء القيام ببعض مهمات العمل التي تتطلب دوام مسائي أوليلي		GB68
<input type="checkbox"/>	5. تستطيع النساء القيام ببعض مهمات العمل التي تتطلب قيادة (إدارة) العمل		GB69
<input type="checkbox"/>	1. عنف لفظي	من وجهة نظرك، هل تتعرض النساء إلى الممارسات التالية في المؤسسات الحكومية؟ 1. نعم 2. إلى حد ما 3. لا	GB70
<input type="checkbox"/>	2. عنف نفسي		GB71
<input type="checkbox"/>	3. عنف جسدي		GB72
<input type="checkbox"/>	4. خرش جنسي		GB73
<input type="checkbox"/>	5. اضطهاد في أعباء العمل (إضافة أعباء عليها)		GB74
<input type="checkbox"/>	6. حرمان من الترقية		GB75
<input type="checkbox"/>	7. حرمان من الحوافز والعلاوات		GB76
<input type="checkbox"/>	8. حرمان من التدريب		GB77
<input type="checkbox"/>	9. حرمان من السفر المرتبط بمتطلبات العمل		GB78
<input type="checkbox"/>	1. نعم 2. نعم، أحيانا 3. لا 4. لا أعرف	هل تشعر/ين بالأمان الوظيفي؟	GB79
<input type="checkbox"/>	1. الرجال 2. النساء 3. الاثنین بنفس الدرجة 4. لا أعرف	من تعتقد/ين أكثر أمنا بالقطاع العام الرجال أم النساء؟	GB80

<input type="checkbox"/>	1. نعم كافية 2. كافية أحيانا 3. غير كافية 4. لا أعرف	هل تعتقد/ين أن إعطاء الأم إجازة أمومة (70 يوما) مدفوعة الأجر بموجب القانون كافية؟	GB81
<input type="checkbox"/>	1. أؤيد 2. أعارض 3. لا أعرف	هل تؤيد/ين إعطاء الرجال إجازة أبوة مدفوعة الأجر خلال سنة من إجاب زوجته ليساعدها في رعاية الطفل؟	GB82
<input type="checkbox"/>	1. نعم كافية 2. كافية أحيانا 3. غير كافية 4. لا أعرف	هل تعتقد/ين أن إعطاء الأم ساعة رضاعة بموجب القانون كافية؟	GB83
<input type="checkbox"/>	1. أؤيد 2. أعارض 3. لا أعرف	هل تؤيد/ين توفير مكان خاص لحضانة أطفال الأمهات العاملات في الوزارة/ الهيئة التي يعمل (الاسم) بها؟	GB84

Table 13: Percentage distribution of the individuals in the sample by viewpoint towards time given for maternity leave and breastfeeding hour for mothers working at ministries, and individuals' sex 2008

Expression	Answer/sex						Total	
	Sufficient		Insufficient		I don't know		Males	Females
	Males	Females	Males	Females	Males	Females		
Allowing mothers a 70-day paid maternity leave, as the law stipulates	43.8	14.2	55.1	84.2	1.1	1.6	100	100
Allowing mothers one breastfeeding hour, as the law stipulates	53.5	52.9	43.3	45.8	3.2	1.3	100	100

Table 14: Percentage distribution of the individuals in the sample by viewpoint towards giving men paid father's leave and some facilities to the working mothers, and individuals' sex 2008

Expression	Answer/sex						Total	
	I agree		I disagree		I don't know		Males	Females
	Males	Females	Males	Females	Males	Females		
Allowing men paid father's leave during a year of wife's having a child, to help in childcare	57.5	60.2	41.3	36.2	1.2	3.6	100	100
Provide special place to be a nursery for the children of the working mothers at ministry/ agency	78.6	94.3	20.3	4.6	1.1	1.1	100	100

Table 10: Percentage distribution of the individuals in the sample by views concerning women being subjected to violations at government institutions, and individuals' sex 2008

Violations women are subjected to	Answer/sex						Total	
	Yes		To certain extent		No			
	Males	Females	Males	Females	Males	Females	Males	Females
Extra work burdens	8.8	29.4	20.3	25.9	70.9	44.7	100	100
Deprivation of promotion	6.6	31.1	12.7	25.9	80.7	43.0	100	100
Deprivation of allowances	6.1	29.2	9.0	21.5	84.9	49.3	100	100
Deprivation of training	4.3	23.4	10.2	25.9	85.5	50.7	100	100
Deprivation of work related travel	7.7	27.8	16.5	24.8	75.8	47.4	100	100

Table 11: Percentage distribution of the individuals in the sample by the feeling of job security at ministries, and individuals' sex 2008

Expression	Answer/sex				Total	
	Yes		No			
	Males	Females	Males	Females	Males	Females
Do you have a feeling of job security?	65.5	79.0	34.5	21.0	100	100

Table 12: Percentage distribution of the individuals in the sample by the feeling of preferential job security at ministries, and individuals' sex 2008

Expression	Answer/sex								Total	
	Men		Women		Both similarly		I don't know			
	Males	Females	Males	Females	Males	Females	Males	Females	Males	Females
The most job secure in the public sector are the...	12.0	13.9	6.5	1.9	81.3	83.7	0.2	0.5	100	100

Table 8: Percentage distribution of the individuals in the sample by views concerning implementing specific equality policies or needs at ministries, and individuals' sex 2008

Expression	Answer/sex						Total	
	Yes		No		I don't know		Males	Females
	Males	Females	Males	Females	Males	Females		
The Palestinian National Authority does its best to eliminate all forms of discrimination against women	60.8	51.8	35.8	44.1	3.4	4.1	100	100
Your ministry provides sufficient budgets to create equality between men and women	39.4	33.5	48.2	54.5	12.4	12.0	100	100
Your ministry provides human resources to create equality between men and women	49.4	40.3	43.1	52.9	7.5	6.8	100	100
Your ministry provides sufficient training to create equality between men and women	60.4	50.5	34.5	45.1	5.1	4.4	100	100

Table 9: Percentage distribution of the individuals in the sample by views concerning responsibility and employment, and individuals' sex 2008

Expression	Answer/sex								Total	
	Man		Woman		No difference		I don't know		Males	Females
	Males	Females	Males	Females	Males	Females	Males	Females		
Do you prefer your immediate boss to be a ...?	42.7	32.4	5.4	7.6	51.7	59.9	0.2	0.1	100	100
If a man and a women, with similar qualifications, apply for the same job and you were the one who decides, which one would you employ?	28.2	16.9	10.2	18.8	61.4	63.2	0.2	1.1	100	100

Table 7: Percentage distribution of the individuals in the sample by agreeing or disagreeing with specific expressions, and individuals' sex 2008

Expression	Answer/sex						Total	
	I agree		I disagree		I don't know		Males	Females
	Males	Females	Males	Females	Males	Females		
Do you agree that women should have share (specific rate) in the public sector to achieve job opportunities equality between men and women?	54.8	71.1	44.0	27.0	1.2	1.9	100	100
Do you agree that more women should join senior positions (directors general, undersecretaries) at ministry?	65.4	76.3	41.8	22.9	1.8	0.8	100	100
Do you agree that the number of women in the current cabinet should be more than it is?	43.3	63.7	54.2	34.7	2.5	1.6	100	100
Priority in the public sector should be given to men since they have more financial commitments than women?	65.7	33.0	34.3	66.5	0.0	0.5	100	100
Women's jobs at government institutions are largely concentrated on low level jobs such as secretaries	34.6	30.2	64.6	69.5	0.8	0.3	100	100
Women can handle jobs that require traveling	66.1	88.3	33.4	11.4	0.5	0.3	100	100
Women can handle jobs that require evening and night shifts	31.4	43.1	68.4	56.4	0.2	0.5	100	100
Women can handle jobs that require leadership (management)	89.8	97.0	10.1	3.0	0.1	0.0	100	100

Table 6: Percentage distribution of the individuals in the sample by obtaining opportunities for promotion and specific capacities at ministries, and individuals' sex 2008

Expression	Answer								Total	
	Men		Women		Equal opportunities		I don't know			
	Males	Females	Males	Females	Males	Females	Males	Females	Males	Females
Having preferential opportunities (promotion, improvement at work) at ministry	28.2	49.3	12.9	2.7	57.3	45.2	1.6	2.8	100	100
Having better work capacities at ministry	43.3	10.9	2.7	19.3	53.5	69.0	0.5	0.8	100	100
Having the decision to policy-making at ministry	56.4	57.8	4.7	6.3	38.2	35.1	0.7	0.8	100	100

Women joining family activities	11.0	5.2	30.7	31.4	57.3	56.3	0.0	0.0	1.0	7.1	100	100
Men joining family activities	49.2	37.2	1.6	3.6	47.8	51.1	0.0	0.0	1.4	8.1	100	100

Table 5: Percentage distribution of the individuals in the sample by viewpoint concerning rules and regulations effective at ministry/agency, and individuals' sex 2008

Rules and regulation	Answer/sex						Total	
	Yes		No		I don't know		Males	Females
	Males	Females	Males	Females	Males	Females		
Effective rules and regulations at ministry/agency treat men and women equally	77.2	66.7	21.0	31.9	1.8	1.4	100	100
Dominant policy at ministry/agency treat men and women equally	72.2	61.3	25.7	36.2	2.1	2.5	100	100
Satisfied with the budget allocated for gender policy at ministry	37.7	32.5	38.1	45.9	24.2	21.6	100	100
Policy-makers at ministry take women situation into consideration	59.2	31.3	33.6	63.5	7.2	5.2	100	100

Table 4: Percentage distribution of the individuals in the sample by who decides in household issues, and individuals' sex, 2008

Issue	Who decides/sex										Total	
	Man ((husband		Woman ((wife		Joint man and woman responsibility		I don't know		Not applicable			
	Males	Females	Males	Females	Males	Females	Males	Females	Males	Females	Males	Females
Running and distributing household sources	35.7	21.6	4.5	7.4	58.9	64.5	0.0	0.0	0.9	6.5	100	100
Chores and looking after the young, the elderly, and the disabled	0.9	1.6	61.9	59.3	35.9	32.2	0.0	0.0	1.3	6.9	100	100
Decisions related to Children's future (education, marriage)	10.8	6.3	2.0	5.5	81.3	76.2	0.0	0.3	5.9	11.7	100	100
Daily follow up of children	2.9	2.7	39.1	45.9	53.9	39.3	0.0	0.0	4.1	12.1	100	100
Handling wife, sister, or daughter's salary	9.4	3.8	31.5	36.3	41.9	51.4	0.4	0.0	16.8	8.5	100	100
Handling husband, brother, or son's salary	39.3	29.2	2.2	3.6	56.2	58.2	0.0	0.3	2.3	8.7	100	100
Wife, sister, or daughter's joining the labor market	28.7	11.7	14.2	28.4	49.4	52.5	0.0	0.3	7.7	7.1	100	100
Men joining the labor force	83.8	67.3	0.0	1.6	14.4	22.8	0.2	0.0	1.6	8.3	100	100
Women joining public societal activities	20.1	9.9	26.6	35.3	52.2	46.0	0.0	0.5	1.1	8.3	100	100
Men joining public societal activities	68.2	55.9	0.9	1.1	29.6	34.2	0.0	0.3	1.3	8.5	100	100

The difference between the roles of men and women in the society is man-made culture	73.4	76.0	26.2	24.0	0.4	0.0	100	100
There is equality between men and women in the culture of the Palestinian society	39.2	30.3	59.9	69.2	0.9	0.5	100	100

Table 3: Percentage distribution of the individuals in the sample by viewpoint concerning equality expressions in public life, and individuals' sex 2008

Expression	Agree or disagree/sex						Total	
	I agree		I disagree		I don't know		Males	Females
	Males	Females	Males	Females	Males	Females		
Obtain available jobs	47.3	35.7	52.7	64.0	0.0	0.3	100	100
Obtain higher education	72.9	72.5	27.1	27.2	0.0	0.3	100	100
Treatment before the judiciary (courts... etc.)	65.7	51.5	31.8	40.3	2.5	8.2	100	100
Freedom to go outside the house	10.1	13.9	89.4	85.8	0.5	0.3	100	100
Access to public services (health, official documents from the Ministry of Interior)	74.4	73.0	25.1	24.5	0.5	2.5	100	100
Taking part in decision-making	42.0	32.7	57.8	66.5	0.2	0.8	100	100
Access to senior government positions	49.2	34.3	50.4	64.9	0.4	0.8	100	100

13-14	10.6	7.2	9.2
15+	10.6	7.5	9.4
Total	100	100	100

Table 2: Percentage distribution of the individuals in the sample by agreeing or disagreeing with some expressions of cultural traditions, and individuals' sex 2008

Expression	Agree or disagree/sex						Total	
	I agree		I disagree		I don't know		Males	Females
	Males	Females	Males	Females	Males	Females		
The roles of men and women change with time	92.8	95.6	7.2	4.4	0.0	0.0	100	100
The only difference between men and women is the obvious difference in the sexual organs of reproduction	23.2	21.3	76.3	78.7	0.5	0.0	100	100
Men can do chores and care like women	54.8	66.2	45.2	33.5	0.0	0.3	100	100
Women do men's jobs of physical nature such as construction, plowing, weight lifting...etc.	26.2	26.7	73.8	73.0	0.0	0.3	100	100
Women are creative nurses and men are creative physicians	27.1	19.6	71.8	80.4	1.1	0.0	100	100
Women are more patient than men	56.0	77.7	42.7	20.7	1.3	1.6	100	100
Women are more capable of sound thinking than men	15.8	39.0	82.6	59.1	1.6	1.9	100	100
Men are more violent than women	75.8	72.5	23.3	26.4	0.9	1.1	100	100
Women, in general, are incapable of protecting themselves in the society	49.9	39.0	49.9	60.2	0.2	0.8	100	100
Productive work outside is for men only	25.7	19.1	74.1	80.7	0.2	0.2	100	100
Chores are for women only	12.4	3.3	87.3	96.7	0.3	0.0	100	100

Tables

Table 1: Percentage distribution of the individuals in the sample by some background characteristics, and individuals' sex 2008

Background characteristics	Sex		Both sexes
	Males	Females	
Education			
Secondary and less	25.1	15.1	21.1
Middle diploma	15.2	28.9	20.6
Bachelor and higher diploma	40.9	41.1	41.0
Higher diploma	3.4	1.6	2.7
Masters degree	12.9	12.8	12.9
Doctorate and higher	2.5	0.5	1.7
Total	100	100	100
Age groups			
20-29	19.6	30.3	23.9
30-39	36.4	45.5	40.0
40-49	28.5	18.7	24.6
50+	15.5	5.5	11.5
Total	100	100	100
Refugee status			
Refugee	32.3	38.4	34.7
Non-refugee	67.7	61.6	65.3
Total	100	100	100
Marital status			
Single	13.2	27.2	18.8
Married	86.4	70.6	80.1
Others (separated, divorced, widowed)	0.4	2.2	1.1
Total	100	100	100
Job rank			
Senior ranks (A 1, A 2, A 3, A 4)	10.6	2.7	7.5
Department head (A, B, C, D)	23.1	18.6	21.3
Staff ranking from 1-12 degrees	66.3	78.7	71.2
Total	100	100	100
Number of years spent on the job at the ministry/agency			
4 or less	21.4	28.1	24.1
5-6	12.6	14.9	13.5
7-8	15.4	14.1	14.9
9-10	13.9	18.5	15.7
11-12	15.5	9.7	13.2

Executive Summary

The Palestinian Central Bureau of Statistics and the Palestinian Initiative for the Promotion of Global Dialogue and Democracy (MIFTAH) conducted a survey on gender attitudes among the public sector employees between September 19 and October 13, 2008. The sample comprised 924 employees, including 557 male employees and 367 female employees.

- 95.6% of the female employees and 92.8% of the male employees asserted that the roles of men and women change with time.
- 75.8% of the male respondents and 72.5% of the female respondents stated that men are more violent than women; alternatively, 23.3% of the male respondents disagreed.
- Approximately 60% of the female respondents and 50% of the male respondents disagreed with the following statement "Women are incapable of protecting themselves in the society".
- Around 65% of the female respondents and 50% of the male respondents agreed that the opportunities allowed to men and women to occupy senior public positions are unequal.
- Two thirds of the male respondents believe that work procedures at their ministries treat men and women equally; however, 31.9% of the female respondents disagree with that.
- 49.3% of the female respondents believe that males working at ministries have better chances for promotion at work in comparison with women. On the other hand, 12.9% for male respondents stated that women working at ministries have better chances than men to be promoted. However, 57.3% of the male public sector employees and 45.2% of the female employees believe that both men and women have equal promotion opportunities.
- 32.4% of the female respondents prefer a male boss compared to 7.6% who prefer a female boss. Moreover, 60% of the female respondents said they see no gender difference or preference in relation to their superior.
- 31.1% of the female respondents said that females working at government institutions are prevented from promotion, 29.4% said they were treated unfairly as far as workloads is concerned; and 29.2% believed they were deprived of allowances.
- 1.9% of the female respondents and 12.0% of the male respondents felt more job secure with a public sector employment.
- 9.5% of the female respondents, as opposed to 31.6% of the male respondents believe that the maternity leave time is sufficient.

Table of Contents

	Executive Summary	8
Chapter One	Introduction	9
	1.1 Introduction	10
	2.1 Survey objectives	10
Chapter Two	Concepts and Terminology	11
Chapter Three	Methodology	15
	3.1 Survey Questionnaire	16
	3.2 Frame and Sample	16
	3.2.1 <i>Study Population</i>	16
	3.2.2 <i>Sampling Frame</i>	16
	3.2.3 <i>Sample Design</i>	16
	3.2.4 <i>Sample Size</i>	17
	3.3 Training and Recruitment	17
	3.4 Fieldwork	17
	3.5 Data Processing	18
	3.5.1 <i>Pre-Entry Audit</i>	18
	3.5.2 <i>Data Entry</i>	18
	3.5.3 <i>Data Audit and Cleaning</i>	18
	3.5.4 <i>Data Tabulation</i>	18
Chapter Four	Data Quality	19
	4.1 Accuracy	20
	4.2 Quality Control Procedure	21
	Tables	23
	Survey Questionnaire	34

Foreword

Huge efforts have been exerted by a number of local and international institutions in the Palestinian Territory towards social awareness programs and gender training (That is, the role of men and women). These efforts continue through organizing awareness activities on women's issues. Despite accomplishments made in this area, there is still scope for more achievement in terms of the nature of the programs concerned with this issue or in terms of policy formulation and national decisions to institute a firm societal culture on the roles of Palestinian men and women.

Within the framework of the national programs that aim at identifying progress in terms of awareness of women's issues, MIFTAH, in cooperation with the PCBS, has designed a survey to identify the opinions and convictions of the public sector employees concerning gender issues in the Palestinian society. The survey is a component of MIFTAH's project "Instituting a Gender-Sensitive Palestinian National Budget" funded by the Danish Representative Office. It is also a part of the PCBS's "Statistics of Men and Women" program. Both programs aim at raising the awareness of decision makers of the importance of preparing gender-sensitive budgets; building the capacity of the public sector employees in terms of the skills necessary for establishing a gender-sensitive budget, and identifying needs towards establishing equality in the Palestinian Society.

This project comes within the framework of the Palestinian official efforts to provide a quantitative description of a number of indicators to the attitudes and trends of the different sectors of the Palestinian society on gender issues. The project aims at providing a research report, through quantitative statistical data on the key indicators to gender issues from the perspective of the public sector employees. The Survey is "an opinion poll" of the public sector on a number of issues.

We hope that this report, which is a guide for researchers and those concerned with gender issues, will provide basic information on the reality of instituting gender-responsive budgeting. We also hope it will strengthen the capacity and efforts of Palestinian planners, decision makers, researchers, and those concerned with this issue to respond to the needs of both men and women towards sustainable human development.

Dr. Luay Shabaneh

President
Palestinian Central Bureau of Statistics
November 2008

Lily Feidy, Ph.D

Secretary General
The Palestinian Initiative for the Promotion of
Global Dialogue and Democracy-MIFTAH

Acknowledgement

The Palestinian Central Bureau of Statistics and the Palestinian Initiative for the Promotion of Global Dialogue and Democracy-MIFTAH wish to extend their gratitude and appreciation to the public sector employees who contributed to the success of the survey data collection and to all those who worked on the survey for their unequalled commitment in carrying out their duties. We would also like to thank the General Personnel Council for providing the general framework of the public sector employees.

The Gender Opinion Survey of the Public Sector Employees for the year 2008 was planned and implemented by a technical team from the Palestinian Central Bureau of Statistics and MIFTAH.

This survey was implemented through joint financial support by the Palestinian Central Bureau of Statistics through the Program of Statistics of Men and Women, and MIFTAH through a fund provided by the Danish Representative Office in support of MIFTAH's project "Instituting a Gender-Responsive Palestinian National Budget."



**Palestinian National Authority
Palestinian Central Bureau of Statistics**



**The Palestinian Initiative for the Promotion of
Global Dialogue and Democracy (MIFTAH)**

Report on Key Findings of the Gender Opinion Survey of the Public Sector Employees at the Ministries in Ramallah and Al-Bireh

November 2008