



تحليل نتائج لمسح انطباعات النوع الاجتماعي للعاملين في القطاع العام في مراكز الوزارات في رام الله والبيرة

شباط 2010

بدعم من الممثلة الدنمركية



تحليل نتائج لمسح انطباعات النوع الاجتماعي للعاملين في القطاع العام في مراكز الوزارات في رام الله والبيرة

مشروع "مأسسة موازنة عامة مستجيبة للنوع الاجتماعي"

منشورات مفتاح شباط 2010

© حقوق الطبع والنشر محفوظة لـ



إعداد:

الباحثة: رلى أبو دحو

طاقم "مفتاح":

مديرة دوائر الديمقراطية والحكم الصالح: بيسان أبو رقطي

منسقة المشروع: لميس الحنتولي

مساعدة إدارية للمشروع: أروى جابر

تدقيق وتحرير لغوي:

صدّام رنتاوي

اللجنة التوجيهية للمشروع:

حياة اليزار: رئاسة مجلس الوزراء

رانية أبو غبوش: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني

رلى أبو دحو: محاضرة وباحثة في قضايا المرأة

محمود عطايا: وزارة التخطيط والتنمية الإدارية

نهاية محمد: الاتحاد العام للمرأة الفلسطينية

ذوقان قيشاوي: هيئة خدمات الأصدقاء الأمريكية

رزان موسى: وزارة شؤون المرأة

فاتن أبو قرع: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني

د. نصر عبد الكريم: خبير اقتصادي

ياسر شلبي: خطة الإصلاح والتنمية

بدعم من الممثلةية الدنمركية



فهرس المحتويات

الرقم	العنوان	الصفحة
1.	مقدمة: أهداف الدراسة وبنيتها	4
2.	المرأة الفلسطينية.. الثقافة والعمل	6
3.	المرأة الفلسطينية والوظيفة العمومية	8
4.	الوظيفة العمومية والقوانين المعمول بها	9
5.	الوظيفة العمومية- رؤية جندرية للداخل	11
6.	الأدوار الإيجابية والإنتاجية - رؤية نحو الثقافة المجتمعية: أ. الأدوار والمهام ب. صناعة القرار	12
7.	الحياة العامة- فرص مبنية على النوع الاجتماعية	22
8.	الوظيفة العمومية- السياسات والفرص: أ. السياسات والقوانين ب. الفرص والترقيات ج. التحديات والاحتياجات	27
9.	استخلاصات	34
10.	التوصيات	36
11.	ملاحق : 1، 2	37

مقدمة:

تشكل المسوح الإحصائية إحدى الأدوات البحثية المهمة التي تؤثر إلى جملة من القضايا والعلاقات ذات العلاقة بموضوعات المسوح المختلفة، إذ ترسم صورة و خارطة لطبيعة السمات الأساسية والمؤشرات التي يحتاجها الباحث نحو مزيد من التعمق في العلاقة والنتائج المختلفة، وتساهم النتائج المسحة والتحليل المعمق لها في إعطاء قدر أعلى من الدقة البحثية والمصدقية القائمة على الجمع بين ما هو كمي وكيفي في دراسة الظاهرة.

وبداية تتبغى الإشارة إلى أن وصف المسح بأنه مسح **انطباعات** للنوع الاجتماعي للعاملين في القطاع العام فيه إشكالية ينبغي التوقف عندها، إذ إن عوامل كثيرة تتدخل في أية ممارسة إحصائية تلقي بظلالها على صدقية نتائجها: طبيعة الأسئلة، الخلفية الثقافية للمبحوث، الظروف اللحظية عند تعبئة الاستمارة، وجود الباحث من عدمه عند تعبئة الاستمارة، درجة مصداقية المبحوث. لذلك، عادةً ما توصف نتائج أي إحصاء بأنها تقترب إلى هذا الحد أو ذاك من العلمية، لذلك جرى وصفها بتوجهات وآراء. أما وصفها **بانطباعات**، فإنه يخلق إشكالية ما لعلها تتمثل بالتقليل من مستوى (ما سجله) المبحوثون إلى مستوى أقل بقليل من التوجهات والآراء، وبالتالي يقلل من مسوى علمية النتائج.

لذلك، يظهر التناقض بين وصف الملخص التنفيذي للنتائج بأنها **انطباعات** وبين وصفها في المقدمة بأنها **آراء واتجاهات**، الأمر الذي يشير إلى تضارب في الوصف يمكن ببساطة حله باعتماد وصف توجهات، وفي الحقيقة، فالنتائج التي يتوصل لها الباحث هي بالضبط **توجهات** المبحوثين في القطاع العام من قضايا النوع الاجتماعي.

وعليه، تشكل نتائج المسح الذي قامت به المبادرة الفلسطينية لتعميق الحوار العالمي والديمقراطية - مفتاح بالتعاون مع الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، الأرضية الأولية نحو سبر العلاقة والتوجهات المختلفة للعاملين والعاملات في القطاع الحكومي لسلسلة من المفاهيم والتوجهات الاجتماعية.

هذه الدراسة ستحاول تناول نتائج الدراسة والأرقام التي خرجت بها بشكل أعمق، وإعطاء أبعاد اجتماعية ومؤشرات سياساتية تساهم في المزيد من أخذ قضايا النوع الاجتماعي بالاعتبار عند صياغة السياسات المختلفة.

أما القضايا التي ستعالجها، فهي:

1. رؤى وتوجهات العاملين لجملة من المفاهيم والثقافة المجتمعية حسب النوع الاجتماعي.
2. رؤى وتوجهات العاملين في الوظيفة العمومية حسب النوع الاجتماعي.
3. رؤى وتوجهات العاملين فيما يتعلق بعدالة القوانين والممارسات القانونية والمهنية حسب النوع الاجتماعي.
4. مدى ملاءمة القوانين والتشريعات والأنظمة الداخلية المختلفة للوزارات في مراعاة قضايا النوع الاجتماعي.
5. جملة من الاستخلاصات والقضايا التي خرج بها المسح وتحليله مع سلسلة من التوصيات.

هذا، وستيم تضمين جملة من الأوصاف والتحليلات حول العينة وعلاقتها بالتوجهات حسب النوع الاجتماعي والدرجة الوظيفية ونوع العمل، وذلك باستخدام تركيبة العينة المستخدمة بالمسح، وأيضاً بسلسلة من الدراسات والأرقام المختلفة التي تخدم مسار البحث.

المرأة الفلسطينية.. الثقافة والعمل:

يعتبر تقرير التنمية الإنسانية العربية حول المرأة العربية (تقرير التنمية، 2005) أن الثقافة تلعب الدور الأساسي والمركزي فيما يتعلق بمساهمة النساء في سوق العمل. وبينما يحاول الكثيرون دراسة هذه الظاهرة من منظور الثقافة، نجد أن الأرقام أحيانا تعاند التفسير، وتحاول البحث في مسببات لها علاقة بواقع العمل والظروف المحيطة به (أبو لغد، 2009). وتعتبر آيلين كُتاب (2009) أن الأوضاع الاقتصادية والثقافية تتداخل في تحديد تواجد المرأة في سوق العمل، بمعنى أن الأوضاع الاقتصادية السيئة تدفع المرأة إلى سوق العمل، ما يجعل المجتمع أحياناً يتغاضى عن مسألة خروج المرأة واختلاطها مقابل الدعم الاقتصادي الذي يمكن أن توفره.

في الحالة الفلسطينية، أيضاً، يمكن القول إن الأمور تتداخل وتتشابك كثيراً، وذلك عائد إلى وضع الاحتلال المستمر منذ عقود وما يفرضه من واقع اقتصادي صعب، وأحياناً في مفاصل معينة يزداد صعوبة، كما هي الحال، مثلاً، في أعوام الانتفاضة والاجتياحات 2000-2002.

تاريخياً، عملت المرأة الفلسطينية في الزراعة إلى جانب العائلة، وكانت مساهماً رئيسياً في الاقتصاد ومسيطرته، أحياناً، على الدخل، فيما استمرت النساء بلعب هذا الدور بعد النكبة، وإن تغيرت الأشكال؛ من الزراعة إلى سوق العمل، وذلك بسبب تفتت البنيان الاجتماعي والاقتصادية مع تشريد 800 ألف فلسطيني في العام 1948 (حمامي، 1999). ومع حلول العام 1967 كان ما نسبته 40% من الفلسطينيات في سوق العمل (جاد وآخرون، 2008).

اليوم انحسرت مشاركة المرأة في سوق العمل، وتدنّت النسبة إلى حوالي 15-16%، وترتفع وتنخفض حسب الوضع السياسي وانعكاساته الاقتصادية، إذ وصلت في العام 2002 بسبب الاجتياح إلى 9%. وهذه النسبة تعنى في مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل الرسمي، فيما هناك، أيضاً، سوق يوازيه، ولكن غير مرئيٍّ أو ليس معترفاً به؛ وهو العمل غير الرسمي الذي تمارسه النساء من منازلهن، كالتطريز والخياطة وعمل المعجنات... إلخ.

هذه النسب المتدنية للمشاركة في سوق العمل تتبعها نسبة متناقضة ومترابطة معها ومع مفاهيم الثقافة المختلفة، والمقصود هنا التعليم. فحسب الإحصاءات الرسمية، فإن نسبة الالتحاق بالتعليم لدى الإناث

وصلت إلى 53.1% في المرحلة الثانوية للعام 2008/2007 (جاد وآخرون، 2008). وأيضاً تعد نسبة مرتفعة في التعليم العالي. إن هذه النسب العالية توشر إلى أن المجتمع الفلسطيني يعتبر التعليم لكلا الجنسين ضروري ومهم، فيما كان التعليم في السابق مقتصرأ على الذكور، في حين تُدفع الإناث نحو الزواج. ويشكل التعليم أداة ومصدراً جيداً للحصول على العمل وتحسين مستوى المعيشة، وهذا يدفع حتى العائلات الأكثر محافظة إلى تعليم بناتهن، وحالياً يفوق عدد الطالبات الإناث في التعليم الجامعي عدد الطلبة الذكور، ويمكن هنا ملامسة تغير في مفهوم التعليم للإناث، وتغير في بنية المجتمع وثقافته نحو ذلك. ولكن، إذا حاولنا التعمق في نوعية التعليم والتخصصات، نجد أن أغلبية الإناث تتوجه للتعليم التربوي والخدمي الذي يعكس بشكل أو بآخر تلك الثقافة المجتمعية التي تفضل الأدوار الإنجابية للنساء، وإن كانت لا تمنع في أدوارها الإنتاجية على أن تكون ذات طابع إنجابي.

ومن هنا، يمكن تفسير النسبة الأعلى للنساء في الوظيفة العمومية وفي جهاز التعليم، إذ تتلاءم شروط العمل وظروفه من ساعات الدوام اليومي وإجازات مع مهمات المرأة الإنجابية في المنزل ومع العائلة، وفي المقابل، انخفاضها في مواقع عمل أخرى، غير أن الانخفاض في المشاركة في سوق العمل، أيضاً، مرتبط بشكل أساسي ومركزي في توفر فرص عمل. وفي الحالة الفلسطينية، فإن توفر فرص العمل صعب جداً بسبب الوضع السياسي وانعكاساته الاقتصادية، وهذا ما يفسر نسب البطالة العالية في المجتمع الفلسطيني لكلا الجنسين. وهذا يفسر، أيضاً، التناقض بين نسب التعليم العالية والانخفاض في سوق العمل، ما يعني هنا أن العامل الأساسي هو الاقتصاد.

أما الثقافة والتوجهات المجتمعية، فيمكن تتبع تأثيراتها وملامستها لواقع المرأة العاملة من خلال تحليل بنية العمل الحالية الداخلية وتوزيعاتها بنسبها الحالية، أي أن الظروف الاقتصادية السياسية تفسر الحالة العامة لسوق العمل، فيما تتداخل الثقافة بقوة مع هذه العوامل لتحديد مكانة المرأة وظروف عملها ونوعية العمل الممارس، وأيضاً فرص التطوير الإداري والمهني لها، والصعوبات والإشكالات المرافقة لعملها خارج المنزل.

ويأتي هذا المسح كمحاولة لتفسير وضع النساء في الوظيفة الحكومية، ضمن السياق والتحليل أعلاه، فيما يتعلق بالثقافة، والقوانين وعلاقتها بقضايا المساواة في الإطارين العام والخاص.

المرأة الفلسطينية والوظيفة العمومية:

مع توقيع اتفاقية أوسلو وتسلم الفلسطينيين إدارة الحياة العامة الفلسطينية وتوسع العمل على مستوى الوظيفة العمومية، شهدنا أيضاً توسعاً في وظائف المرأة الفلسطينية، وقد شكلت الوظيفة العمومية مجالاً جذاباً للنساء للعمل فيه، كونه يتلاءم مع حياتها والتزاماتها العائلية من ساعات دوام وإجازات أمومة، والأهم من كل ذلك تشكل الوظيفة العمومية عنصر جذب للفئات الوسطى والدنيا في العالم الثالث ومنطقة الشرق الأوسط، عموماً، التي تشهد عدم استقرار اقتصادي، كون الوظيفة العمومية تؤمن وظيفة ومعاشاً شهرياً ثابتاً ودائماً، حتى بعد التقاعد، أي ما يطلق عليه الضمان والأمان الوظيفي. ولا تخرج الحالة الفلسطينية عن هذا المعيار. وإذا نظرنا للإحصاءات المختلفة الصادرة عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، فإن عدد العاملين في القطاع الحكومي¹ وتوزيعاتهم على المسميات الوظيفية كالتالي:

المسمى الوظيفي	ذكور	إناث	المجموع
وكيل وزارة	28	2	30
وكيل مساعد	88	4	92
مدير عام الوزارة A3	88	13	101
مدير عام في الوزارة A4	536	62	598
مدير (A,B,C)	4280	971	5251
موظفون من درجة 10-1	28384	12883	41267
أخرى	574	186	760
المجموع	33978	14121	48099

المصدر: إحصاءات المرأة والرجل في الأراضي الفلسطينية، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2008، فلسطين.

¹ هذه الإحصائية لا تشمل وزارة التربية والتعليم الفلسطيني، كون عدد المعلمين والمعلمات يتبع معدلات الالتحاق بالتعليم في المراحل الدراسية المختلفة. وأيضاً القطاع الحكومي لا يشمل المنضوين ضمن الأجهزة الأمنية.

يمكننا أن نجد أن مجموع الموظفين والموظفات يصل إلى 48099 موظفاً وموظفة، فيما تشكل النساء ثلث هذا العدد (3). وتعد هذه النسبة أعلى من النسبة العامة لمشاركة المرأة في سوق العمل، حيث تبلغ 15.7% للعام 2007 (جهاز الإحصاء، 2007).

وهذا يعزز أن قطاع الوظيفة العمومية مصدر جاذب للنساء للعمل فيه. أما فيما يتعلق بالمسميات الوظيفية، فسننتظر إلى ذلك لاحقاً مع تحليل المسح.

الوظيفة العمومية والقوانين المعمول بها:

يخضع الموظفون والموظفات في الوظيفة العمومية إلى قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم (4) لسنة 1998. ويشتمل هذا القانون على 108 مواد تعالج كافة الأمور المتعلقة بالتوظيف والترقيات والمعاشات والتقييمات السنوية التي على أساسها تتم العلاوات والترقيات، وكذلك حقوق وواجبات الموظف/ة في القطاع العام. وفيما يتعلق بالقانون يمكن أن نجد أن مواده تخاطب الموظف، وهنا يقصد أيضاً الموظفة، وبنوده تسري على الجميع، ولكن بعض مفاصله التي تتعلق بالترقيات للفئات العليا من الموظفين خاضعة إلى قرار الرئيس الأعلى، بعكس تعيينات الفئات الدنيا التي تخضع للتعيينات بناء على الملف الشخصي والسيرة الذاتية والمقابلات وطلبات العمل كما هو متعارف عليه للحصول على وظيفة، ما يعني أن الترقيات للفئة العليا من الموظف/ة خاضعة مباشرة بشكل أو بآخر لرغبة المسؤول ورؤيته، وهذا يضعنا أمام تساؤل رئيسي: هل ندرة النساء في مواقع صنع القرار في الفئات العليا بسبب آراء المسؤولين؟! إذ حسب الإحصاءات الرسمية والجدول السابق، فإن أعلى الهرم الوظيفي هي من صالح الرجال، فعلى سبيل المثال مقابل 28 وكيل وزارة يوجد فقط امرأتان، ومقابل 88 وكيلاً مساعداً يوجد فقط 4 نساء! مع العلم أنه وحسب قانون الخدمة المدنية فإن الموظفين من الفئات العليا يجب أن يتحصلوا على درجات وخبرات علمية تناسب المنصب، وبمنظرة سريعة نجد أن معدلات الالتحاق للنساء في التعليم العالي، وبالتالي المؤهلات العلمية العالية، وصلت في العام 2006/2007 إلى حوالي 13 ألف طالبة مقابل حوالي 9 آلاف طالب (فلسطين بالأرقام/

2008)، أي أن نسبة تحصل النساء على شهادات وخبرات علمية أعلى من الرجال، ومع ذلك فإن نسبة الرجال في المناصب العليا هي أعلى بما لا يقارن.

أخيراً، وحسب قانون الخدمة المدنية، فإن المادة (88) خُصت بها النساء كونها تتحدث عن إجازة الولادة وساعات الرضاعة، وهذه تتلاءم وما هو موجود في قانون العمل، حيث تنص المادة (88) على:

"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" (قانون الخدمة المدنية، 1998: المادة 88).

أما فيما يتعلق بالتمييز بين الرجل والمرأة، فقد ورد في المادة (53)- البند الثالث لقانون الخدمة المدنية أن العلاوة تدفع للموظف- الزوج في حال كون الزوج والزوجة موظفان بالخدمة المدنية، أي أن خيار العلاوة لا يعطى لزوجين ليقرروا بشأنه، وبالتالي تظل الأمور متعلقة بالزوجين نفسيهما بتحديد من سيتحصل على العلاوة، ولكن، يأتي القانون ليقرر سلفاً أن الزوج؛ أي الرجل، هو المعيل الأول والرئيسي، وبالتالي هو الذي يستحق العلاوة في حال أن الزوجين يعملان في الوظيفة العمومية ضمن قانون الخدمة المدنية. نحن هنا أمام حالة تفترض مسبقاً أفضلية الرجال على النساء، وهذا يعبر عن الموقف الرسمي كونه داخلاً ضمن القانون الرسمي الحكومي، وبالتالي نحن أمام حالة تمييزية وحتى متناقضة بمقياس القوانين، إذ يعتبر القانون الأساسي الفلسطيني وإعلان الاستقلال أن الفلسطينيين متساوون دون تمييز حسب الجنس والدين...إلخ، أي أنه كلما دخلنا أكثر في الحالة التطبيقية لعلاقات النوع الاجتماعي في المستويات المختلفة الرسمية، نجد أكثر التمييز المبني على النوع الاجتماعي.

وفيما يتعلق بالقانون، أيضاً، فإن كل وزارة تستطيع أن تحدد، استناداً لقانون الخدمة المدنية، لائحة سياسات داخلية لها. وهذه حتى اللحظة غير مستكلمة لدى جميع الوزارات، فعلى سبيل المثال ما زال العمل جارياً عليها في وزارة العمل (مقابلة مع الدائرة القانونية ووحدة المرأة).

أخيراً، يوجد جزء من العاملين في القطاع الحكومي، ولكن بعقود خاصة، وهؤلاء يتم التعامل معهم حسب قانون العمل إلا إذا نص العقد على غير ذلك، أي شروطاً استثنائية.

الوظيفة العمومية- رؤية جندرية من الداخل:

في هذا القسم سنحاول تحليل نتائج المسح لمعرفة كيف يرى الموظفون والموظفات قضايا العمل والتوظيف، والسياسات، والمهام الملقاة على الطرفين، والعوامل التي تلعب دوراً في تحديد طبيعة العمل، وظروفه، والإشكالات المصاحبة له.

أجري المسح على عينة مكونة من 924 موظفاً وموظفة موزعين على 27 وزارة ودائرة حكومية في محافظة رام الله والبيرة، وتمت مراعاة التمثيل النسبي للعينة من الفئات والقطاعات المختلفة، وأيضاً التوزيع حسب النوع الاجتماعي. وبنظرةٍ للأرقام، نجد أن ما نسبته 41% من العينة هم حملة شهادة البكالوريوس، منهم 41.1% نساء و40.9% رجال، و12.9% حملة درجة الماجستير موزعين على 12.8% نساء و12.9% رجال. أما الدبلوم المتوسط، فحملته 20.6%، منهم 28.9% نساء و15.2% رجال، أي أن أكثر من نصف العينة لديهم تأهيل أكاديمي جيد جداً تشكل النساء والرجال فيه نسباً متساوية لدرجتي البكالوريوس والماجستير، وهما المطلوبتان كحد أدنى للتوظيف في الفئة العليا، وحوالي ضعف نسبة الرجال في الدبلوم وهي حد أدنى لوظائف الدرجات المختلفة. هذه النسب تتلاءم وتتوافق مع نسب التعليم لدى النساء المذكورة أعلاه، ولكن لا تتناسب ونسب التعليم وعلاقته بالمنصب الإداري والمتطلبات الوظيفية، أي نسبة التحصيل العلمي للموظفات لا يتناسب ونسبة تواجدهن في المناصب العليا، ما يجعلنا نميل إلى الاعتقاد بأن أسباباً أخرى تلعب دوراً غير المؤهلات، التي من المفترض أنها متطلبات قانونية حسب قانون الخدمة المدنية؛ أي- حسب قانون الخدمة- أن رئيس الدائرة له صلاحيات تعيين الفئة العليا مع الأخذ بالاعتبار المؤهلات، وهنا يبدو أن النساء توضع مؤهلاتهن ومؤهلات الرجال على جانب، ويتم الأخذ بمعايير قد تكون ذات "اعتبارات شخصية" ليست المؤهلات العلمية أحدها.

وفيما يتعلق بالحالة الاجتماعية للمبوهين والمبوهيات نرى أن أغلبية العينة (ما يعادل نسبة 80.1%) هي من فئة المتزوجين، موزعين على 86.4% رجال و70.6% نساء. وهذا يعكس بعداً آخر ومهماً في التوجهات والآراء، إذ تختلف آراء الشباب غير المتزوجين ونظرتهم للحياة والشكل

الذي به يتصورون حياتهم عن هؤلاء الذين يعيشون تجربة الزواج والعائلة، وبالتالي يساهم حجم المسؤوليات والاحتياجات والمتطلبات العائلية في تشكيل رؤيتهم وآرائهم فيما يتعلق بقضايا النوع الاجتماعي، وتكون أقرب لتجربتهم الشخصية من أن تكون رؤى وأفكاراً غير مجربة، وهذا يعطي للمسح أهمية لاتجاه صحة التوجهات وواقعيتها.

أما فيما يتعلق بعينة المسح من ناحية التدرج الوظيفي، فنرى أن الفئة العليا تشكل 7.5% من العينة موزعين على 10.6% رجال و2.7% نساء، وكذلك الأمر بالنسبة لفئة مدراء (أ، ب، ج، د) حيث تشكل 21.3%، وفيها أيضاً نسبة الرجال عالية 23.1% مقابل 18.6% نساء، أي أن العينة من المناصب العليا الغلبة فيها لصالح الرجال، وبالتالي فإن علاقات القوة القائمة على المنصب تصب لصالح الرجال في هذا الموضوع، وهذا قد لا يعكس بقوة التحليل كيف يرى كل من النساء والرجال الموضوع حسب الدرجة الوظيفية.

أخيراً، فإن حوالي 70% من العينة، أي الأغلبية، قد قضت أكثر من 4 سنوات وما فوق في الخدمة، وبالتالي لديها من التجربة ما يكفي لإعطاء وجهة نظرها في العلاقات المختلفة ضمن الوظيفة العمومية، وهذه نقطة أخرى تساهم في صحة النتائج.

الأدوار الإيجابية والإنتاجية- رؤية نحو الثقافة المجتمعية:

تعد الثقافة من العوامل الأساسية في تشكيل هوية الفرد ورؤيته لقضايا النوع الاجتماعي، وتتم عبر مراحل التنشئة الاجتماعية المختلفة تغذية الفرد بمجمل القيم والتقاليد والأعراف الاجتماعية القائمة، ويحدد للفرد من خلالها المساحات المسموحة له والتي تحدد مكانته ودوره وعلاقاته في المجتمع. إن النوع الاجتماعي ينظر لتلك القضايا محاولاً إيجاد الاختلاف في المكان والتموضع الذي يحدده المجتمع لكل من الإناث والذكور، وبما إننا في مجتمع يقوم على العائلة العربية الهرمية، يتربع الذكر والأكبر سناً على رأس الهرم.

نرى أن اللامساواة أو العدالة الاجتماعية للجنسين تبدآن مع المراحل الأولى من التنشئة الاجتماعية، حيث يحدد للذكر المساحة والمكانة الأوسع والأفضل، وذلك في الإطارين العام والخاص، فيما يتم إقصاء النساء أكثر نحو الداخل، أي الإطار الخاص والمهام الإيجابية.

ويُلي العائلة المؤسسات الاجتماعية المختلفة التي تعزز تلك الثقافة، فتأتي المدرسة لتعزز عبر المناهج وعبر توجيه الفتيات للتعليم المهني والتربوي كتأكيد على أدوارهن الإيجابية لا الإنتاجية، ونرى ذلك يتعزز عندما تصل الفتاة الى الجامعة، إذ يختار التخصصات التربوية والخدمية (تعليم، تربية) النصيب الأكبر من الفتيات، وتميل العائلة إلى توجيه بناتها نحو هذه التخصصات بما يتلاءم مع أدوارهن الإيجابية في المستقبل، حيث تعد مهنة التعليم، تحديداً، من أكثر المهن قبولاً لدى المجتمع، لذلك نرى أن البطالة بين النساء المتعلّقات تقع في خانة التخصصات التربوية، فيما نتاح للذكور إمكانية اختيار التخصص من مختلف المجالات. وحسب الإحصاء الفلسطيني، فإن نسبة البطالة وسط المتعلّقات حملة الشهادة العليا أكثر منها للذكور المتعلمين من حملة الدرجة العلمية نفسها.

وعندما تدخل النساء سوق العمل، عدا أنها تحتاج أربعة أضعاف الوقت الذي يحتاجه الرجل لإيجاد وظيفة، فإن توجيهها يكون منصباً نحو الوظائف سائلة الذكر، لذا لا يكون مستغرباً أن نسبة العاملات في الوظيفة العمومية مرتفعة نسبياً (37%) من مجمل العاملين، لأنها تتناسب وأدوار المرأة الإيجابية.

لذا، مع دخول سوق العمل يحمل كلا الجنسين توجهاتهم وآراءهم التي نشأوا عليها. وبينما يساهم التعليم في تغيير التوجهات والآراء ويرفع مستوى الوعي والاستعداد للتغيير، تلعب عوامل كفرص العمل واستدامته ونوعيته والمنافسة على المنصب دوراً في التوجهات ذات العلاقة بالنوع الاجتماعي، حيث تجند المفاهيم الاجتماعية لصالح المكانة والعلاقة الأقوى والأفضل اجتماعياً، وتبقى قضايا علاقات النوع والمساواة في الإطار العام خاضعة لكل هذه العوامل المتناقضة، أحياناً إيجابية كارتفاع نسبة التعليم وسط الإناث والذكور، أو وجود قوانين تساهم في عملية المساواة.

الجدول التالية ترصد توجهات المبحوثين والمبحوثات حول قضايا تمس مفاهيم النوع الاجتماعي والعلاقة بين الجنسين بشكل مباشر في الإطارين العام والخاص:

أ. الأدوار والمهام:

المجموع		الموافقة/الجنس						العبارة
		لا أعرف		لا أوافق		أوافق		
إناث	ذكور	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 إلى زمن 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 كالمرأة.
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...إلخ.
								تبدع المرأة كمرمضة، ولكن الرجل

100	100	0.0	1.1	80.4	71.8	19.6	27.1	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 عنفاً 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 كل من المرأة والرجل في المجتمع عبارة عن ثقافة يصنعها الإنسان.
100	100	0.5	0.9	69.2	59.9	30.3	39.2	

التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب موافقتهم على بعض عبارات الموروث الثقافي والجنس،
2008.

أن يجيب أكثر من 90% من الذكور والإناث بأن أدوار النساء تتغير، ففي ذلك دلالة بلا شك على أن أفراد العينة يتحلون، على الأقل، بقدر من المعرفة، عبر المراقبة والمعاشية أو عبر التحصيل العلمي أو الثقافة لمسألة النوع الاجتماعي، ذلك القدر الذي يسمح برؤية التغيرات الحاصلة على مكانة المرأة والرجل في المجتمع ارتباطاً بالتغيرات الاجتماعية والسياسية ومستوى التعليم والتطور الاقتصادي... بالعوامل المؤثرة مجتمعياً بمسألة النوع الاجتماعي، وكما ذكرنا سابقاً، فإن أغلبية عينة البحث هم من المتزوجين ولديهم تجربة حياتية هي أيضاً جزء من التغيرات المجتمعية.

وأن يكون أكثر من 95% من الإناث يرون ذلك مقابل 92%، فالفارق- وإن كان محدوداً- منطقي: فالإناث أكثر تحسناً لمكانتهن في المجتمع والتغيرات الحاصلة عليها. ويمكن للنتيجة هذه ان تكون مؤشراً على التوزيع الجنسي للعاملين في القطاع العام، الأمر الذي خلق واقعاً جديداً سيعكس نفسه على استخلاصات المبحوثين للتحويلات على مكانة المرأة والرجل في المجال العام، فقد تزايد حجم مشاركة الإناث في المجال العام، إذ بلغ في القطاع العام 37%، ما يؤكد أن أدوار النساء والرجال تتغير من زمن إلى آخر.

ويبقى السؤال المهم: هل الاعتراف الذكوري بتغير أدوار النساء والرجال من زمن إلى آخر يقترن بالاعتراف بضرورة تغيير وجهة النظر السائدة من عمل النساء، وتالياً الاعتراف القانوني بهذا العمل وما يستتوجهه، وكذا المساواة القانونية والفعالية على صعيد العمل نفسه والمساواة في شروطه وظروفه ومستحققاته من راتب وإجازة أمومة؟

تتساوى نسبة الذكور والإناث في العينة- وهي كبيرة على أي حال (أكثر من 70%)- التي ترى أن الرجال أكثر عنفاً من النساء. وإذا كان هذا مفهوماً من النساء، فهو يستوقفنا لدى الرجال. هل

يعني أن الرجال، بما إنهم أكثر عنفاً، المسبب الرئيس للعنف والشارع به أصلاً؟! النتائج لا تقول هذا، وأن يكون الرجل أكثر عنفاً لا يعني أنه المسبب الرئيسي له، فذلك موضوع آخر، إذ يمكن الافتراض، كمحاجة، أن المسبب المرأة، ولكن الرجل بدا أكثر عنفاً! كما أن النتيجة المستخلصة لا تعطي مؤشراً كافياً حول الموقف من العنف على العموم، إذ ينبغي أن يكون واضحاً للمبحوث تعريف العنف وأشكاله ومظاهره المختلفة، قبل الإجابة عن سؤال أيهما أكثر عنفاً.

تتساوى تقريباً نسبة الإناث والذكور الذين لا يرون أن النساء قادرات على حماية أنفسهن في المجتمع بشكل عام (60% إناث و50% ذكور). وهذا، بتحليل الثقافة السائدة، لا يجانب الصواب؛ فالرجال يعيدون تكرار ما درجت عليه الثقافة السائدة من الحض من قدرات المرأة وإمكاناتها (كضلع قاصر!) يحتجن لمن يحميهن، كما يرون بالمرأة ملحقه وضعيفة ومهزوزة تنتظر الرجل دائماً لإسنادها!

أما النساء، فيعدن إنتاج الثقافة ذاتها المعززة لضعف قدرات المرأة ومحدودية إمكانياتها، فالتربية التاريخية المعززة للثقافة السائدة تخلق (قناعات) راسخة لدى المرأة بدونيتها ومحدوديتها وهشاشة قدراتها على حماية نفسها، و60% من إناث العينة لا تفعل سوى أن تعيد تأكيد تلك الثقافة ذاتها، ما يؤكد أن المعضلة أمام انطلاق المرأة اجتماعياً ليس فقط موقف الرجال الذكوري، وإنما أيضاً موقف قطاع واسع من النساء يمثلن تلك الثقافة ويعدن إنتاجها.

واللافت للنظر هنا هو ما يبدو تناقضاً بين النتيجتين الأولى والثانية: فالاعتراف بتغير أدوار النساء ساحق لدى أفراد العينة (أكثر من 90%)، فيما لا يزال نصف العينة تقريباً لا يرى في النساء قدرات مستقلة خارج إطار التبعية والاعتماد على الرجل. إن التغير في الأدوار المعترف به نظرياً من نساء وذكور العينة لا يترجم باعتراف بأن هذا التغير يشمل التغير الحاصل في قدرات النساء وممكناتهن. وهذا يعكسه فهم طبيعة الدور والقدرات للجنسين كليهما، ففي الوقت الذي ترى فيه نسبة كبيرة من العينة من الجنسين أن الأعمال المنزلية قد يقوم بها الطرفان، فإن هناك عدم موافقة على العمل الشاق، مع العلم أن النساء تاريخياً يعملن في الزراعة، وهي من الأعمال الشاقة، ويحملن منتجاتها الزراعية، وهي بمثابة أثقال ويبيعن في السوق، إلا أن ما يدفع العينة إلى هذه النتيجة هو أن أدوار النساء في العمل الرسمي غير مرئية أو معترف بها، فيبدو وكأن الأعمال الشاقة هي للرجال.

ومما يعزز ما سبق أن 40% من النساء يوافقن على أن النساء (غير قادرات على حماية أنفسهن في المجتمع بشكل عام)، ما يظهر عدة قضايا، منها أن نسبة كبيرة من النساء ما زالت تقف في حدود القناعة التقليدية التي تهمش قدرات وممكنات المرأة بالعموم! يمكن تفسير هذا بالعديد من التفسيرات: فقدان الثقة كنتاج لعلاقات الهيمنة الذكورية، وضعف تأثير التطورات الحاصلة على مكانة المرأة، ما يوفر ظروف انتشار اليأسية بالقدرات، وهيمنة الثقافة السائدة الحاضرة من قيمة المرأة وقدراتها. وبتقديرنا يكمن السبب الأهم في أن النساء، وفي ظل علاقة الهيمنة الذكورية المجتمعية لا يفعلن، في مجال نقاش وتقرير قدراتهن، إلا على إعادة إنتاج ثقافة الهيمنة الذكورية لاعتبارين أساسيين وليسوا وحيدين، وهما: الأول اعتبار الإرث التاريخي لعلاقة الهيمنة، الذي شكّل وعي النساء بهذه العلاقة ذاتها، والثاني محدودية الوعي الاجتماعي للمرأة لطبيعة علاقة الهيمنة.

ومع ذلك، يجب عدم الاستهانة من أن 60% من النساء يثقن بقدرة المرأة على حماية نفسها، وهذا يعكس مظاهر لانسلاخ النساء عن الثقافة السائدة، ومردده، في تقديرنا، سوسولوجياً، إلى ارتفاع معدلات التعليم، من جهة، ومشاركة النساء في الحقل العام، ثانياً، وتزايد معدلات نسبة النساء في قطاع العمل في العقود الأخيرة. كل ذلك ترك تأثيراته على موقف النساء من قدراتهن وممكناتهن في المجتمع. ويبدو قريباً أن نصف الذكور في العينة يشارك الإناث وجهة نظرهن، بتأكيد قدرة النساء على حماية أنفسهن، بل يمكن اعتبار ذلك، ونظراً لوطأة الثقافة الذكورية، معلماً إيجابياً!

ب. صناعة القرار:

المجموع		صاحب القرار/ الجنس										المجال
		لا ينطبق		لا أعرف		مسؤولية مشتركة بين الرجل والمرأة		المرأة (الزوجة)		الرجل (الزوج)		
إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	
100	100	6.5	0.9	0.0	0.0	64.5	58.9	7.4	4.5	21.6	35.7	إدارة مصادر الأسرة وتوزيعها
100	100	6.9	1.3	0.0	0.0	32.2	35.9	59.3	61.9	1.6	0.9	الأعمال المنزلية ورعاية الصغار وكبار السن والمعوقين
100	100	11.7	5.9	0.3	0.0	76.2	81.3	5.5	2.0	6.3	10.8	القرارات الخاصة بمستقبل الأبناء (التعليمي، الزواجي)

100	100	12.1	4.1	0.0	0.0	39.3	53.9	45.9	39.1	2.7	2.9	المتابعات اليومية للأبناء
100	100	8.5	16.8	0.0	0.4	51.4	41.9	36.3	31.5	3.8	9.4	التصرف بدخل النساء (الزوجة، الأخت، الابنة) داخل الأسرة
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

التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب صاحب القرار في بعض المجالات المتعلقة بالأسرة والجنس،
2008.

وعندما تنتقل إلى موضوع صناعة القرار للمهمات الإنجابية والإنتاجية لكلا الجنسين، نرى أن في قضايا إدارة وتوزيع المصادر للأسرة، والقرارات المتعلقة بالأبناء من تعليم وزواج، التصرف بالدخل سواء كان للرجل أو المرأة، هذه جميعاً تؤخذ إلى حدّ ما بالمشاركة بنسب تتراوح بين 50-60%، وترتفع فيما يتعلق بمستقل الأبناء إلى حوالي 80%. وهذا عائد إلى أن متطلبات الحياة الاقتصادية تتطلب عمل الزوجين إن توفر العمل، وبالتالي تعكس نفسها على القضايا والقرارات المتعلقة بالدخل والمصروفات، فيما نرى أن الأمور تعود لتراوح مكانها، وتعود الثقافة المجتمعية لتلعب دوراً كبيراً في قضايا لها علاقة بقرارات الحياة اليومية من أعباء منزلية ومتابعات يومية للأبناء، أي أن خروج المرأة للعمل ومساهمتها الاقتصادية في العائلة لم يعفيها من الأدوار التقليدية المفروضة عليها، وهي: الأدوار الإنجابية، والمشكلة هنا ليس فقط لدى الرجال، ولكن النساء، أيضاً، يعتقدن أن الأعمال المنزلية مسؤوليتهن (59% مقابل 61%) يعتقدن الرجال. وتتعزز وجهة النظر هذه عندما تنتقل إلى موضوع الخروج إلى سوق العمل، فخروج المرأة هو قرار مشترك، وإن كان 28.7% من الرجال يعتقد أنه صاحب القرار، فيما خروج الرجل إلى سوق العمل هو قرار للرجل نفسه، وما يعزز هذه الثقافة أن النساء، أيضاً، يعتقدن ذلك وبنسبة كبيرة (67.3%). وهذا يسري، أيضاً، على المشاركة المجتمعية، فمشاركة

المرأة تتم بقرارها أو بالأغلب بقرار جماعي مع الرجل، فيما الرجل يمتلك حق القرار في الخروج للنشاطات المجتمعية.

الحياة العامة.. فرص مبنية على النوع الاجتماعي:

يمكن استبدال الجملة كالتالي: ضمن هذا العنوان "الحياة العامة"، سنحاول التعرف أكثر على التوجهات المختلفة للرجال والنساء في قضايا مثل: التعليم، العمل، الخدمات المختلفة، القانون، والفرص المختلفة لكل من الرجال والنساء بشكل عام. ذلك قبل الولوج بالتفاصيل أكثر إلى الحياة الداخلية للوظيفة العمومية.

المجموع		وجود المساواة/الجنس						العبارة
		لا أعرف		لا توجد مساواة		توجد 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...إلخ)
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 (الصحية، 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

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

هنا يمكن الوقوف والمقارنة بين نتيجتين: الأولى أن 65% من الإناث وحوالي 50% من الذكور يتوافقون على أن لا مساواة في الوصول إلى المناصب العليا، والثانية أن ثلث العاملين من الإناث والذكور يرون أن القوانين والأنظمة لا تتعامل بالمساواة بين النساء والرجال. كيف يتفق أن 65% من النساء تقر بلامساواة فرص الوصول إلى المناصب العليا، و فقط ثلث النساء تقر بأن القوانين والأنظمة لا تتعامل بمساواة؟ إن أثر هذا إلى شيء، فهو يؤشر إلى قناعة لدى قطاع من النساء بأن القوانين غير معمول بها في الوصول إلى المناصب العليا، وإلا لكان من المنطقي أن تكون نسبة النساء اللاتي لا ترى فرصاً متساوية للوصول إلى المناصب العليا تحوم حول الثلث، زيادةً أو نقصاناً. وتلك حالة معروفة في الحالة الفلسطينية: عدم تنفيذ قانون قائم إما لعدم قناعة من هو منقذ القانون، أو عدم وضع لوائح تنفيذية مقررة لتنفيذ وإعمال القانون، أو غياب الرقابة التشريعية والشعبية على تنفيذ القانون. وفي الحالات جميعها، النتيجة واحدة: يوجد قانون غير منفذ، وهذا يتفق والمقارنة بين نتيجتي (المساواة في الوصول إلى المناصب والمساواة في القانون).

وفي جميع الأحوال، وبغض النظر عن المقارنة بين النتيجتين، فإننا أمام نسبة الثلث من النساء، التي تقر بأن القانون قاصر عن تحقيق المساواة. إن هذا يطرح مهاماً مجتمعية أمام كل المهتمين بمكانة المرأة وتحقيق المساواة بالاستناد إلى وثيقة الاستقلال والقانون الأساسي.

وباستعراض النتائج التالية تثار المزيد من القضايا، فلقد أظهر البحث أن ما نسبته 57% من الذكور و45% من الإناث يعتقدون بوجود فرص متساوية للمرأة والرجل للعمل داخل المؤسسة. والسؤال: إذا كانت نسبة 45% من الإناث تعتقد بالمساواة مع الرجل، فكيف يمكن تفسير أن ثلث النساء لا يعتقدن بتوفر قوانين ترعى المساواة كما في النتائج أعلاه؟ وأيضاً تختلف هذه النسبة (45%) عن نسبة 65% من النساء يعتقدن أنه لا توجد مساواة في الوصول إلى المناصب العليا داخل المؤسسة. يمكن تفسير هذا بأن المرأة، وإن كانت تطعن بالمساواة داخل المؤسسة بنسب

كبيرة أحياناً (65% و 45%)، فإن اتجاه التفكير هذا يعاني من إرباك ربما سببه تشابك القضايا المطروحة، والتي يبدو أنها تخلق إرباكاً معيناً، وهي ثلاث حتى اللحظة: الوصول إلى لمناصب العليا، والقوانين والأنظمة ودورها في المساواة، وأخيراً وجود فرص متساوية للمرأة والرجل داخل المؤسسة، فقد كانت نتائج النساء هنا، بالسلب، على التوالي: 65% و 31% و 45%. وبالمعدل، فإن نصف المبحوثات يرين أن لا مساواة داخل المؤسسة.

يرتبط بهذه التوجهات، أو بالأحرى يشكل خلفية لها، الرؤية لمكانة المرأة والرجل في الحياة العامة، حيث تود النساء أن تكون لها حصة ونسبة محددة على نمط الكوتا في الحياة العامة (71.1%) مقابل 44% من الذكور يعارضون، وهي نسبة تعكس أنه ما زال هناك رفض من الرجال لمشاركة المرأة في الحياة العامة من باب الشعور بالمنافسة أو بأن الدور الإنتاجي حكر عليهم، فيما نسبة النساء تعكس الحاجة للأمان ولضمان المشاركة والعمل. وهذا يسري على رؤيتهم لها في مواقع صنع القرار، حيث ترغب النساء في مزيد من المناصب العليا بنسبة 76%، فيما يعارضها 41.8% من الرجال. كما ترغب المرأة بالمزيد من النساء في مجلس الوزراء، فيما ترى نفسها، بقوة، مؤهلة للقيام بمهام العمل المختلفة، بما فيها السفر بنسبة 88.3%، وقيادة العمل بنسبة 97%، فيما تتردد النساء بشأن تأييد العمل الليلي، ويملن إلى معارضته كحال الرجال. يبدو أن هذه المعارضة تمس بدرجة أساسية الأدوار الإيجابية للمرأة، ما يدفعها إلى التردد في الموافقة، وتميل إلى المعارضة 56.4%، فيما تتحمس للقيادة داخل الوظيفة، بمعنى أو بآخر لن تمس القيادة مهماتها الإيجابية طالما هي ضمن ساعات دوامها، وحتى مهمات السفر؛ فهي مؤقتة ومحدودة يمكن تجاوزها، فيما العمل الليلي سيمس بالدرجة الأولى المهمات العائلية للمرأة، ما يدفعها إلى التردد، ويدفع الرجل للمعارضة من باب أن العمل الليلي يهدد مصالحه.

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 تكون 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 سفرًا (حراكًا)

100	100	0.5	0.2	56.4	68.4	43.1	31.4	تستطيع النساء القيام ببعض مهمات العمل التي تتطلب دواماً مسائلياً أو ليلاً
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

التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب مدى تأييد مقولات محددة والجنس، 2008.

الوظيفة العمومية.. السياسات والفرص:

في هذا العنوان سنبدأ بالنتيجة النهائية حيث يعتبر الجنسان كلاهما أن الوظيفة العمومية تشكل أماناً وظيفياً، خاصة للنساء بنسبة 79% مقابل 65.5% للرجال، فيما يعتبر الاثنان أن هذه الوظيفة آمنة ولكلا الجنسين. وهذا عائد بتقديرنا إلى ما تم الحديث عنه سابقاً من أن الوظيفة العمومية تشكل مصدراً ثابتاً للدخل مدى الحياة؛ أي لما بعد التقاعد، وهي وظيفة ثابتة بعكس الوظائف الأخرى في المؤسسات والشركات الخاصة التي قد تكون محكومة برغبة المدير أو بحاجة العمل أو بتوفر الإمكانيات المادية للشركة.

ومع ذلك، فإن البقاء في الوظيفة العمومية لا يعني نهاية المتاعب، فلكل وظيفة همومها وشجونها، والوظيفة العمومية لا تخرج عن هذا الإطار، لذا عندما ندقق أكثر في توجهات المبحوثين والمبחות من قضايا لها علاقة بالترقيات، وفرص العمل، وبالحوافز والسياسات الداخلية للمؤسسة، نرى أن:

أ. السياسات والقوانين: ضمن هذا الإطار ترى النساء بنسبة 66.7% والرجال بنسبة 77.2% أن هناك مساواة في الأنظمة والقوانين المعمول بها، وهذا متوقع كون الجميع يخضع لقانون الخدمة المدنية، وما يتبعه من لوائح وسياسات داخلية. وكما ذكرنا، فإن قانون الخدمة المدنية باستثناءات صغيرة يعامل الجميع بالدرجة نفسها. مع ذلك، ترى نسبة لا بأس بها من النساء 31.9% أن هذه المساواة غير موجودة، وقد يعود الإحساس لدى النساء إلى أنه في بعض المفاصل الأساسية، الفئات العليا مثلاً، فإن التعيين يعود إلى قرار الرئيس الأعلى، مثلاً

الوزير، وبالتالي ستخضع المسألة لاعتبارات شخصية ذاتية، وترى النساء أن المنافسة في هذه المساحة غير متاحه لهن. وهذا يؤكد اعتقاد النساء بأن واضعي السياسات لا يأخذون بالاعتبار النساء في سياساتهم، وذلك بنسبة 63.5%.

أما المثير للاهتمام، فهو الإرباك في الإجابة عن موضوع الموازنة المستجيبة للنوع الاجتماعي، وهو إرباك يعكس عدم وعي كافٍ في ماهية الموازنة المستجيبة للنوع الاجتماعي، حيث تراوحت الإجابة بين نعم ولا، والأهم أن ما نسبته 21.6% من النساء و24.2% من الرجال أجابوا "لا اعرف"، وهذا يتطلب مزيداً من الجهد الحكومي والأهلي للتعريف بأهمية قضايا النوع الاجتماعي ودمجها في السياسات والموازنات العامة.

وفيما يتعلق بإجازة الأمومة: هناك أغلبية واضحة لدى الفئتين (النساء والذكور) تعتقد أن مدة إجازة الأمومة غير كافية. لقد كان من اللافت أن ثلث الذكور، فقط، يعتقدون بكفاية فترة الأمومة، فيما- منطقياً- هناك الثلثان لا يعتقدون بذلك، وقد يعود ذلك إلى أن جزءاً من العينة غير متزوج أو متزوج حديثاً، وبالتالي لا يدرك أهمية إجازة الولادة. وانسجاماً مع هذا التوجه، فإن كلا الجنسين، أيضاً، لا يمانع إجازة أبوة أو توفر حضانة تابعة للوزارة. وهذا في اعتقادي ليست له علاقة بأدوار الرجل والمرأة على حدة، أي الأدوار الجندرية، بقدر ما يعبر عن وعي العائلة اليوم؛ أي الجنسين، لأهمية إجازات الأمومة ودور الحضانة لما تساهم في استقرار العائلة وتوفير الوقت والجهد. ومع ذلك، أعتقد أن هناك تمييزاً غير معلن، ولم يتم رصده خلال المسح، حيث تبقى المشكلة أمام المرأة العاملة ليست فقط مدة الأمومة، بل وما قبل ذلك: عدم توظيف المرأة الحامل، أو التمييز ضد المرأة المتزوجة، أو عدم توظيف النساء من أساسه لدى بعض المؤسسات ليس بالتحديد في الوظيفة العمومية، ولكن على المستوى العام.

المجموع	الإجابة/ الجنس			القوانين والأنظمة
	لا أعرف	لا	نعم	

ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	
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	الرضا عن الموازنة المخصصة للسياسات الخاصة بالأنواع 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

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

ب. الفرص والترقيات:

لا تنفصل حالة الترقيات عن مسألة السياسات، فهي تتبع لها، وتتبع إلى البنية الهرمية للسلطة ووزاراتها، والتي كلما ارتفعنا نحو أعلى الهرم نجد كثرةً في الرجال وندرةً في النساء، لذا، وعلى الأغلب، فإن من يمتلك قرار الترقية هو الرجل، وهنا تأتي توجهات المبحوثين والمبحوثات منسجمة مع هذا التحليل، إذ يعتقد نصف النساء أن الفرص متساوية، فيما يعتقد النصف الآخر منهن أن الفرص تميل لصالح الرجل. وإن كانت الجهتان تعتقدان بالقدرات المتساوية، فإن 43.3% من الرجال يعتقدون أنهم أفضل قدرة. ويتفق الجميع على أن امتلاك القرار هو لصالح الرجل، وتأتي هذه النتيجة منسجمة مع اعتقاد النساء أن الوصول إلى صنع القرار يميل لصالح الرجل.

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 لمجال 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

التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب امتلاك فرص للترقية وقدرات محددة في الوزارة والجنس،
2008.

ج . التحديات والاحتياجات

في موضوعة السياسات التي تتعلق بتطوير الكادر والقضاء على التمييز ضد النساء، وكل ما له علاقة في مساواة النوع الاجتماع للموظفين والموظفات في الوظيفة العمومية، يقف المعارضون والمؤيدون للجهود التي تبذلها الوزارات المختلفة إلى حدّ ما فريقين متساويين، رغم أن الكفة ترجح بعض الشيء لصالح النساء اللواتي يعتقدن أن هناك عدم مساواة . وما يعزز ذلك أن ما نسبته حوالي 12% من الجنسين لا يعرفون بالضبط إن كان هناك موازنات أم لا.

المجموع		الإجابة/ الجنس						العبرة
		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

التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب الجنس، وتوجهاتهم حول تنفيذ سياسات أو احتياجات محددة داخل الوزارة لخلق المساواة.

2008.

لذلك، وبحكم عدم الثقة بوضع المساواة داخل المؤسسة، فمن الطبيعي أن تفضل 32,4% من الإناث أن يكون مسؤولهن رجلاً، ففي النهاية تعتقد هذه النسبة المعقولة (مع أنها أقلية قياساً بمن لا يعتقد أن هناك فرقاً "60%") أن قضايا الترفيعات والعمل داخل المؤسسة وإعمال القوانين ربما تم حلها على يد امرأة مسؤولة مباشرة تمتلك القرار، وفي هذا بعض من تحايل على واقع عدم المساواة. وتلفت النسبة الثانية النظر: 60% لا يرين أي فرق في جنس المسؤول المباشر! هل مصدر ذلك الثقة بأن القوانين والأنظمة هي المرجعية لا جنس المسؤول؟! ربما لأن ثلث المبحوثات لا يعتقدن أن القوانين والأنظمة تتعامل بمساواة، وبالتالي- افتراضاً- فالثلثان اللواتي يعتقدن أن القوانين والأنظمة تعامل الجنسين بمساواة يتفقن كنسبة مع نسبة الثلثين بأن جنس المسؤول غير مهم.

المجموع		الإجابة/ الجنس								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 مسؤولك 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 للوظيفة ذاتها، وكنت أنت من يملك القرار، فمن ستوظف؟

التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب وجهة نظرهم في المسؤولية والتوظيف والجنس، 2008.

وفي النتيجة، تبدو منطقية النسب المؤشرة إلى عدم المساواة في مكان العمل: 31% حرمان من الترقية، و29,4% اضطهاد في أعباء العمل، و29,2% حرمان من الحوافز والعلاوات. وبالإجمال، فإن ما نسبته ثلث النساء في القطاع العام يعتقدن بعدم المساواة مع الرجل في

مسائل هامة في الحياة الوظيفية، مضافة إليها نسبة الثلث التي تعتقد بأن القوانين والأنظمة لا تنصف المرأة.

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 إليها)
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

استخلاصات:

في الوقت الذي تلعب فيه السياسة والحالة الاقتصادية دوراً رئيسياً في تحديد حجم المشاركة في سوق العمل وفرص التوظيف، فيما تلعب الثقافة دوراً مكماً، فإن الأبعاد الثقافية وعلاقات النوع تأخذ مداها بقوة ضمن مؤسستي العائلة والوظيفة، وهي من أهم الأسباب لتوجهات الموظفين والموظفات فيما يتعلق بواقع العمل وظروفه، إذ تنعكس علاقات النوع الاجتماعي واللامساواة بدءاً من البيت وانتهاً بالعمل، وكأن هناك خطأً ناظماً يشدها. وفيما يبدو أن القانون متساوٍ وعادل للجميع، تأخذ السياسات والاعتبارات الشخصية غير المعلنة دورها وتفاعلها في فرص كل من الرجال والنساء في الوظيفة. أما على مستوى العائلة، فإن الحاجة الاقتصادية تدفع الرجل إلى الموافقة على مساهمة المرأة في العمل خارج إطار العائلة، ويؤدي بعض التغيير أو التنازلات في قضايا صنع القرار بما لا يمس تقسيم العمل الجنسي بينهم بشكل جوهري. فتستمر المرأة في تأدية دورها الإيجابي إضافة إلى أعباء العمل، ويستمر الرجل في تأدية دوره كـرَبٍّ للأسرة، خاصة في الإطار العام. ويمكن تلخيص ذلك بالتالي:

أولاً: تعد نسبة النساء في الوظيفة العمومية الأعلى وسط قطاعات العمل الأخرى، حيث تصل إلى 37% مقابل 15-16% في سوق العمل بشكل عام.

ثانياً: لا تتناسب نسبة التعليم العالي للنساء مع نسبتهم في سوق العمل.

ثالثاً: تتواجد النساء في أدنى الهرم الوظيفي ووسطه ضمن الوظيفة العمومية، فيما يشغل الرجال المناصب الأعلى.

رابعاً: لا يتناسب حجم المؤهلات العلمية للنساء في الوظيفة العمومية مع مكانتهن الوظيفية.

خامساً: إن التعليم والعمل أحدثا تغييراً في رؤية الدور الإنتاجي للنساء وأهميته نحو مزيدٍ من القبول لعمل المرأة.

سادساً: إلا أن هذا التغيير لم يصاحبه تغيير في أدوار النساء الإيجابية، فما زال الرجال، وإلى حدٍّ ما النساء، يعتقدون أن الدور الإيجابي هو للمرأة فقط، وقلة يعتقدون بأهمية المشاركة.

سابعاً: الاعتقاد بأهمية المشاركة يأتي على مستوى الدخل والقرارات المتعلقة بمستقبل الأبناء من تعليم وزواج، فيما القرارات على مستوى النشاط والعمل ما زالت لصالح الرجال.

ثامناً: استكمالاً لعدم التغيير، ما زالت النظرة لقدرات الرجل والمرأة من عنفٍ وتحملٍ وصبرٍ كما هي لدى المجتمع، حيث النساء هن الأضعف.

تاسعاً: رغم وجود قانون الخدمة المدنية الذي على ضوئه يتم التعامل مع الموظف/ة في الوظيفة العمومية ، فإن النساء يعتقدن أن هناك تمييزاً على مستوى الترقيات والفرص والوصول إلى المناصب العليا وتأهيل الكادر، فيما لا يعتقد الرجال ذلك.

عاشراً: هناك نقص في الوعي والمفاهيم فيما يتعلق بالنوع الاجتماعي وعناصره المختلفة، وقد برز ذلك في قضية الموازنة وبرامج الوزارة الهادفة إلى القضاء على التمييز ضد المرأة.

التوصيات:

- الدراسة أجريت في محافظة رام الله والبيرة، حيث تعد المحافظة نسبياً مكاناً نشطاً ومتنوعاً اقتصادياً اجتماعياً. لذا، قد تكون النتائج أقل حدة فيما لو أُجري المسح في محافظات أخرى. ولذلك، ثمة ضرورة لمحاولة المقارنة بمحافظة أخرى للوصول إلى مؤشرات أقرب إلى الواقع الشامل لكافة موظفي/ موظفات السلطة.
- التركيز في مجال البحث على السياسات التمييزية غير المعلنة، والتي تقع تحت صلاحيات الأفراد.
- التركيز، أيضاً، على الممارسات اليومية وظروف العمل للنساء.
- التنسيق مع دوائر ووحدات المرأة في الوزارات المختلفة.
- تدريب هذه الوحدات على قضايا النوع الاجتماعي، خاصة فيما يتعلق بالعمل.
- إيجاد وحدة رصد للانتهاكات التي تتعرض لها النساء، خاصة في مجال الترقيات والتعيينات.
- هناك حاجة ماسة للتركيز على قضايا النوع الاجتماعي ودمجها في برامج السلطة وميزانياتها.

ملحق 1

وزارة العمل- حالة دراسية:

ضمن هذه الدراسة تمت مقابلة الدائرة القانونية ودائرة المرأة في وزارة العمل، والمعلومات التالية هي ملاحظات ذات علاقة بدراستنا قدمتها الدائرتان:

قانون الخدمة المدنية هو القانون الذي يحكم الجميع في الوزارة وكافة الوزارات، بينما قانون العمل يحكم العاملين في المؤسسات غير الحكومية أو الذين يعملون بعقد خاص. أما بخصوص اللوائح الداخلية، فما زالت وزارة العمل، على سبيل المثال، تعمل على تطوير لائحة داخلية.

هناك في الوزارة بعض العقود الخاصة، والتي تعامل حسب قانون العمل إلا إذا نص العقد على غير ذلك؛ أي شروطاً استثنائية، وقد عمدت الوزارة إلى محاولة إنصاف هؤلاء، خاصة الذين عملوا أكثر من سنتين، وحسب قانون العمل هؤلاء يصبح عقدهم مفتوحاً، حيث تم إرسال مذكرة لمجلس الوزراء من أجل إنصافهم، وقد تم تحويلها إلى وزارة المالية التي تطالب بأن يكون لهم الأولوية في التوظيف.

وتحاول وزارة العمل إنصافهم من خلال إعطائهم أولوية في مقابلات العمل المعلن عنها في الصحف والمطلوبة للوزارة، وذلك بتحفيزهم بعشر علامات تقييم إضافية مع مراعاة الكفاءة والمؤهلات المطلوبة للوظيفة. وحسب مدير الشؤون الإدارية والمالية في الوزارة، فإنه في اعتمادات الوظائف للعام 2008 تم اعتماد 30 وظيفة، شكلت العقود الخاصة 90% منها. وكل ذلك يتم ضمن حدود ما يمليه قانون الخدمة المدنية.

تؤكد الوزارة أن سياسة التوظيف لا تميز بين الجنسين، وهذا يظهر في إعلانات الوظائف.

إلا أن هناك قطاعات عمل تعتقد الوزارة أن عليها تشجيع النساء للولوج إليها، تحديداً فيما يتعلق بوظيفة التفيتيش، لأنها عمل مقصور على الرجال، ولكن حتى في هيكلية الوزارة هناك 12

مديرية للوزارة توجد فيها، فقط، امرأة واحدة. هناك عدم عدالة في توظيف المرأة. أما الترقيات، كما هي الحال، فإن الفئات والمناصب العليا من صلاحيات الوزير، والنساء يحتجن إلى أن يقاتلن حتى يستطعن الحصول على ترقية. وهناك رسائل تظلمات، والإحساس العام لدى النساء أنهن لا يأخذن حقهن. وأحياناً في حال الترقية تتعرض النساء إلى ضغوط كبيرة قد تدفعهن إلى ترك المنصب.

ملحق 2

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 عالٍ
2.7	1.6	3.4	دبلوم عالٍ
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	(A1,A2,A3,A4 الفئة العليا)
21.3	18.6	23.1	(A,B,C,D مدير/ة دائرة)
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

المراجع:

- أبو لغد، ليلى. دعم حقوق المرأة في تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام 2005. دورية دراسات المرأة رقم 5. 2009. معهد دراسات المرأة . جامعة بيرزيت.
- تقرير التنمية الإنسانية العربية: نحو نهوض المرأة العربية. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2005.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. فلسطين في الأرقام. ملخص. 2008. رام الله.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني: إحصاءات المرأة والرجل. 2008. رام الله.
- حمامي، ريماء. التشكيل الثقافي للجنس، العمل، والثقافة: تذكر تجارب العمل لدى الفلسطينيات الريفيات قبل نكبة 1948. زمن النساء والذاكرة البديلة. مركز بحوث دراسات المرأة. القاهرة.
- كُتاب، ايلين. قراءة نقدية لتقرير التنمية الإنسانية العربية/ نحو نهوض المرأة العربية. دورية دراسات المرأة رقم 5. 2009. معهد دراسات المرأة . جامعة بيرزيت.