

مركز شؤون المرأة - غزة
Women's Affairs Center - Gaza
برنامج الأبحاث و المعلومات



واقع التمكين الاقتصادي للمرأة في قطاع غزة

فلسطين - غزة - 2014

الباحث الرئيسي:

م. غسان أبو منديل

الباحثات الميدانيات:

نرمين عبد اللطيف داوود

رولا عبد السلام جنينة

بيسان سليمان خضر

نجوى المصدر

أسماء أبو كرش

مراجعة:

أ. ناصر جبر

اللجنة الاستشارية:

أ. آمال صيام

د.مي نايف

أ.هداية شمعون

التصميم الفني:

شريف سرحان

مركز شؤون المرأة - غزة
Women's Affairs Center - Gaza



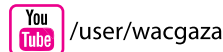
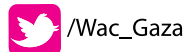
ص ب : 1281 فلسطين - غزة

الرمال - شارع خليل الوزير - عمارة السعيد.

هاتف: +972 8 2877311 - +972 8 2877312

فاكس: +972 8 2877313

بريد الكتروني: wac@palnet.com - info@wac.org.ps



تقديم:

يعمل مركز شؤون المرأة على إثراء قضايا المرأة بالبحث والتحليل وذلك من خلال هدفين أساسيين: الأول: تنظيم تدريبات متخصصة في كتابة البحث العلمي أدواته ومنهجياته هدفها تعزيز ثقافة البحث كأساس للتغيير. الثاني: فتح المجال لفرص بحثية لاستقطاب باحثات وباحثين لتنفيذ دراسات في واقع قضايا المرأة الفلسطينية. وفي هذا العام تقدم للمنح البحثية 23 مقترحا بحثيا في إطار عام لقضايا المرأة. وتنوعت رؤية الباحثات والباحثين في تناولهم لهذه القضايا. تم تشكيل لجنة استشارية مكونة من مديرة مركز شؤون المرأة، آمال صيام، وعضو مجلس الإدارة دمي نايف، ومنسقة برنامج الأبحاث والمعلومات بعد حجب كافة الأسماء المتقدمة والاكتفاء بالمقترح حيث تم اختيار أفضل (7) مقترحات، ومن ثم بدأت مرحلة ثانية في الاختيار وتمثلت بإجراء مقابلات مع الباحثات والباحثين أصحاب المقترحات. ونشير إلى أن المقترحات لهذا العام تنوعت وكانت مميزة في الموضوعات والقضايا الأكثر إشكالية لواقع النساء في قطاع غزة. إلا أننا اخترنا مقترحين فقط بسبب الفرص المتاحة لهذا العام. وتم اختيار دراسة بعنوان: ” واقع النساء صاحبات المشاريع الصغيرة.. التحديات والفرص“ وهذه الدراسة التي بين يدي القراء بعنوان: ” واقع التمكين الاقتصادي للمرأة في قطاع غزة“ وهي أقرب للقراءة العميقة لؤشرات التمكين ومدى انسجامها مع الحالة الفلسطينية. تعكس وجهة نظر الباحث بالمقام الأول. وهذه إحدى ميزات العمل مع مركز شؤون المرأة باناحة مساحة مرنة للباحثات والباحثين للتقدم بجهدهم البحثي برعايته، وفي ذات السياق بعد الانتهاء من المسودة النهائية للدراسة تم تنفيذ (3) ورش لكل دراسة على حدى في عدة محافظات منها غزة وخانيونس وجباليا للاستفادة من آراء الجمهور على تنوعه من متخصصين وباحثين وباحثات ونشطاء مجتمعيين. حيث أثارت الدراسة اهتماما للبناء عليها.

وهذا ما نعتد عليه في مركز شؤون المرأة للمساهمة في تعزيز الحوار البحثي من عدة جهات والاستفادة من الجهد البحثي لاثراء قضايا مهمة ترسم واقع النساء الفلسطينيات. هذا الحوار الذي يعكسه العمل البحثي أيضا بالأهمية للبناء عليه في حملات الضغط والمناصرة والاعلام واستثمار البيانات الكمية والكيفية للوصول إلى كيفية تحسين الواقع والمداخل الأكثر أهمية للمؤسسات التي تعنى بالمرأة الفلسطينية.

كما ويتوجب التنويه إلى أن الدراسة أجزت قبل العدوان الإسرائيلي الأخير على قطاع غزة بعدة أيام وتم عقد الورش بعد العدوان. ومن ثم لم تشمل الدراسة آثار العدوان الإسرائيلي على واقع التمكين أو صاحبات المشاريع الصغيرة. نود أن نشكر كل الباحثات والباحثين الذين شاركونا في العمل الميداني أو كتابة الدراسات. كذلك الشكر للجنة الاستشارية، وكافة المتخصصات والمتخصصين الذين شاركونا في المجموعات المركزة أو المقابلات أو الاستمارة.

هداية شمعون

منسقة برنامج الأبحاث والمعلومات

مركز شؤون المرأة- غزة

7	الفصل الأول الإطار العام للدراسة
8	مقدمة
8	1.1 مشكلة الدراسة
9	1.2 أهمية الدراسة
9	1.3 أهداف الدراسة:
9	1.4 منهجية الدراسة
9	1.4.1 البحث الكيفي
9	1.4.2 المنهج الكمي:
10	1.5 حدود الدراسة:
10	1.6 مجتمع الدراسة والعينة:
10	1.6.1 جمع البيانات:
10	1.6.2 تفريع البيانات وأساليب المعالجة الإحصائية:
10	1.7 الاعتبارات الأخلاقية للدراسة
11	الفصل الثاني الإطار النظري للتمكين الاقتصادي للمرأة والدراسات السابقة
12	مقدمة
12	2.1 التمكين
12	2.2 مبادئ التمكين (Principles of Empowerment)
13	2.3 نشأة مصطلح تمكين المرأة على المستوى الدولي
14	2.4 أنواع تمكين المرأة
15	2.5 التمكين الاقتصادي للمرأة
16	2.5.1 التعريف الإجرائي للتمكين الاقتصادي للمرأة
16	2.5.2 عناصر التمكين الاقتصادي
16	2.5.3 الآثار الإيجابية للتمكين الاقتصادي للمرأة
17	2.6 الدراسات السابقة
19	الفصل الثالث واقع المرأة الفلسطينية في قطاع غزة
20	تمهيد
20	3.1 تطور الحركة النسوية الفلسطينية
21	3.2 الوضع الديمغرافي والاجتماعي للمرأة في قطاع غزة
22	3.3 الوضع الصحي للمرأة في قطاع غزة
22	3.4 الوضع التعليمي للمرأة في قطاع غزة
24	3.5 عمل المرأة في قطاع غزة:
27	3.5.1 عمل المرأة في القطاع الخاص
28	3.5.2 المرأة في الوظيفة العمومية
29	3.5.3 النساء في قطاع العمل غير الرسمي
31	3.6 المرأة الفلسطينية والبنية التشريعية والقانونية:
33	3.7 الملكية والميراث ومشاركة المرأة في اتخاذ القرارات المالية
34	3.8 حق المرأة في ميراثها.
36	3.9 مشاركة المرأة الفلسطينية في صنع القرار:
36	3.9.1 المشاركة الرسمية للنساء الفلسطينيات
38	3.9.2 المشاركة غير الرسمية
39	الفصل الرابع تحليل نتائج الدراسة
40	مقدمة
41	4.1 التعليم
42	4.2 التدريب
44	4.3 عمل المرأة
47	4.4 القدرة على حصول تمويل
48	4.5 الملكية والميراث ومشاركة المرأة في اتخاذ القرارات المالية
53	الفصل الخامس النتائج والتوصيات
54	5.1 النتائج
56	5.2 التوصيات
60	المراجع
64	الملاحق

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

مقدمة

عرف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي التنمية الاقتصادية بأنها: "عملية يتم من خلالها القضاء على الفقر وتدعيم كرامة وكبرياء الإنسان وإعمال حقوقه، وتوفير فرص متساوية أمام كل الأفراد عن طريق الحكم، والذي من خلاله يمكن تحقيق حقوق الإنسان الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية والسياسية". (لبد، 2003) وأصبح من المؤكد أن التنمية المستدامة لا تتحقق دون مشاركة المرأة على مختلف المستويات سواء الاقتصادية أو الاجتماعية أو السياسية، الأمر الذي يتطلب تمكينها في مختلف المجالات الحياتية، ولا يتيح المشاركة الفعالة للنساء في قوة العمل والنشاط الاقتصادي فقط النمو الاقتصادي وزيادة الدخل المحلي، وتخفف من حدة الفقر، بل أنها ستعزز مكانة المرأة الاجتماعية وتتيح مشاركتها الفعالة في كافة ميادين الحياة. (تودارو، 2006)

فيما أكد المبدأ الرابع من برنامج عمل مؤتمر القاهرة للسكان (1994) على أن: "تعزيز المساواة بين الجنسين والإنصاف، وتمكين المرأة، والقضاء على العنف ضد المرأة، وكفالة قدرة المرأة على السيطرة على خصوبتها، أمور تمثل حجر الزاوية في البرامج المتصلة بالسكان والتنمية". وأكدت وثيقة بكين (1995) على أن "خسب وضع المرأة اجتماعياً واقتصادياً وسياسياً عامل أساسي يكون من شأنه تعزيز تمكين المرأة، فمشاركة المرأة يحقق توازن يعكس التكوين الطبيعي للمجتمع والذي من شأنه أن يحقق مبادئ الديمقراطية والأداء الكفء. ويشير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (2010) إلى أن عدم تحقيق المساواة بين الجنسين أدى إلى زيادة مستويات الفقر بين النساء وثباتها في كثير من بلدان العالم خاصة في الدول النامية. وقد أشار الباحثين والمهتمين بالقضايا الإنمائية إلى أهمية إدراك الشعوب والأمم بضرورة تمكين المرأة لما له من آثار إيجابية في تحسين المستوى المعيشي للأسرة والمساهمة في النمو الاقتصادي. وفي ظل خصوصية الحالة الفلسطينية تميز المفهوم التنموي في فلسطين ولفترة طويلة بأهمية توظيف التنمية كآلية من أجل تحصيل الحقوق الثابتة للشعب الفلسطيني، وفي مقدمتها حق تقرير المصير، واكتسبت المفاهيم التنموية في فلسطين بعداً سياسياً حيث هدفت إلى وقف التدهور الناتج عن الاحتلال الإسرائيلي، ومقاومة آليات استلاب التنمية. (الهندي، 2007)

1.1. مشكلة الدراسة

تشير بيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2013) إلى أن عدد سكان فلسطين من الإناث يشكل 49.2% من عدد السكان الكلي؛ منهم 851 ألف أنثى في قطاع غزة، ويعتبر المجتمع الفلسطيني مجتمعاً فتيماً، حيث تشير المؤشرات الديمغرافية إلى النمو السكاني السريع بمعدل (3%-2.82%)¹. وكل ذلك في ظل محدودية الموارد في قطاع غزة لجهة مساحة الأرض البالغة (365 كم مربع). الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، (2013) ويشهد قطاع غزة تدهوراً ملموساً في الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية مع الحصار الإسرائيلي والانقسام السياسي. (دحلان، 2014).

ويُعتبر التمكين الاقتصادي للمرأة الفلسطينية من أهم القضايا التي كانت وما تزال على رأس أولويات منظمات المجتمع المدني ووزارة شؤون المرأة، فالتمكين الاقتصادي للمرأة هو أحد محاور الاستراتيجية الوطنية للنهوض بواقع المرأة الفلسطينية، ولا يأتي تمكينها إلا بتطويرها وتأهيلها، وتحقيق مبدأ تكافؤ الفرص، وتهيئة الحماية القانونية لها، وتوفير سبل التوفيق بين مسؤولياتها في الأسرة والعمل وتخفيفها على المبادرة لتعزيز دورها ككثيرك في الكثير من قطاعات الاقتصاد الوطني. (مركز شؤون المرأة، 2012) وعلى الرغم من الجهود التي بذلتها مختلف الجهات الرسمية وغير الرسمية لتعزيز المشاركة الاقتصادية للمرأة، إلا أن هناك العديد من التحديات التي ما تزال تواجه المرأة وتعيق من مشاركتها الفعالة في الحياة الاقتصادية، فهي ما زالت تعيش في بيئة تقليدية محافظة، تعاني من التمييز الممارس على خلفية الجنس، ومن بطء التقدم على صعيد حقوقها الديمقراطية ومنحها حقها في المشاركة في صنع القرار بأشكاله السياسية والاقتصادية والاجتماعية. (محيسن، 2011)

وتعتبر مشاركة الإناث في قطاع غزة في القوى العاملة متدنية حيث بلغت 16% مقارنة ب 66% عند الذكور، وقد بلغت نسبة البطالة حوالي 33% من المشاركين في القوى العاملة 15 سنة فأكثر (28% للذكور، 53% للإناث)، ووفقاً للمفهوم الوطني للفقر² فقد قدر معدل الفقر بين السكان في قطاع غزة وفقاً لأنماط الاستهلاك الحقيقية بواقع 38.8% خلال عام 2011. كما تبين أن حوالي 21.1% من الأفراد في قطاع غزة يعانون من الفقر المدقع. (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2012) ويشير التقرير العالمي للتنمية البشرية خلال عام 2012 إلى أن فلسطين قد أوشكت على ردم الفجوة الجندرية في المؤشرات التنموية المتعلقة بالتعليم والصحة، وذلك مقارنة بدول شبيهة بخصائصه، إلا أنه ما يزال يحتاج إلى المزيد من الجهود والسياسات التي تعمل على تقليل فجوة النوع الاجتماعي في مجالات

1 في العقد الأول من القرن الواحد وعشرين

2 والذي يستند إلى التعريف الرسمي للفقر الذي تم وضعه في العام 1997. ويضم التعريف ملامح مطلقة ونسبية تستند إلى موازنة الاحتياجات الأساسية لأسرة تتألف من

خمسة أفراد (بالغين اثنين وثلاثة أطفال)، هذا وقد تم إعداد خطي فقر وفقاً لأنماط الاستهلاك الحقيقية للأسر.

تنمية حيوية مهمة، خاصة فيما يتعلق بمشاركة المرأة الاقتصادية. (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2013)³ وتتلخص مشكلة الدراسة في السؤال التالي: ما واقع التمكين الاقتصادي للمرأة في قطاع غزة؟ ويندرج تحته التساؤلات التالية:

- ما واقع الفرص الاقتصادية للمرأة في قطاع غزة؟ (مثل توسيع فرص التوظيف والريادة وتشجيع العمل اللائق والمنتج، وتحسين فرص الوصول للتمويل المناسب)
- ما واقع الدمج والمشاركة للمرأة في اتخاذ القرارات ومنها القرار الاقتصادي في قطاع غزة؟
- ما واقع التعليم للمرأة في قطاع غزة؟
- ما سبل تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة في قطاع غزة؟

1.2. أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة في أنها تبحث في موضوع يستهدف 50% من المجتمع الفلسطيني تقريباً، ويؤثر بشكل كبير على المجتمع الفلسطيني واقتصاده، حيث أن معدل زيادة التمكين الاقتصادي للمرأة التي تمتلك قدرات متقاربة مع الرجل من حيث التحصيل العلمي في جميع مستوياته، من شأنه أن يؤدي إلى استثمار طاقات كبيرة معطلة، ويزيد في خلق الكثير من فرص العمل ودفع عجلة النمو الاقتصادي إلى الأمام. وركزت الدراسة على أهمية ربط حقوق النساء الاقتصادية والاجتماعية بخطط التنمية الاقتصادية في فلسطين، خاصة وأن هذه الخطط الآن لا يجب أن تتم بمعزل عن طموحات المرأة الفلسطينية ورؤيتها في عقد اجتماعي جديد يقوم على المساواة وتكافؤ الفرص وتحريم التمييز، حيث لا عدالة في ظل الإقصاء والتهميش. ومن جهة أخرى تركز على أهمية مواصلة النضال من أجل تعزيز حقوق النساء ومشاركتهن الاقتصادية في ظل الوضع الراهن، من المؤمل أن تقدم هذه الدراسة جهداً مختلفاً نوعاً ما من خلال النظر إلى مفهوم التمكين الاقتصادي للمرأة بصفته مفهوماً متصلاً ومرتبطة مع مفاهيم وتطورات اجتماعية وسياسية وإدارية مختلفة على أسس ومبادئ سليمة.

1.3. أهداف الدراسة:

- تهدف هذه الدراسة إلى توضيح النقاط التالية:
- تقديم مراجعة لبعض مفاهيم التمكين الاقتصادي للمرأة.
 - التعرف على واقع التمكين الاقتصادي للمرأة في قطاع غزة، ومؤثراتها والعقبات السائدة.
 - محاولة الوقوف على سبل التعزيز الاقتصادي للمرأة في قطاع غزة.
 - تقديم توصيات عملية في ضوء نتائج الدراسة.

1.4. منهجية الدراسة:

بما أن الدراسة تنطوي على توصيف واقع التمكين الاقتصادي للمرأة، يمكن الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي كونه يحقق الغرض العلمي بتوصيفه لحثيات هذه الظاهرة ويساعد على الخوض فيها بعمق، فقد تم الدمج بين أدوات المنهج الكيفي والكمي معاً.

1.4.1. البحث الكيفي:

- مراجعة الأدبيات: تم مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة الدولية والفلسطينية والتقارير والاحصائيات وأوراق العمل التي تطرقت لموضوع التمكين الاقتصادي، وذلك للتعرف على واقع التمكين الاقتصادي للمرأة في قطاع غزة وأهم المعوقات والمشاكل التي تواجهها ومقارنة ذلك مع نتائج المسوحات الخاصة بالنوع الاجتماعي في قطاع غزة.
- المجموعات البؤرية: تعتمد هذه المنهجية على الخبراء واصحاب القرار، وقد ناقشت نتائج التحليل الاحصائي لتدعيم الدراسة وتقديم التوصيات الخاصة.
- ورشات العمل: تم إجراء عدة ورشات عمل حول التمكين الاقتصادي للمرأة في عدة مناطق بقطاع غزة لإثراء الدراسة.
- المقابلات: تم إجراء العديد من المقابلات الشخصية مع مجموعة من ذوي الاختصاص والعلاقة لجمع المكونات المختلفة التي تشكل التمكين الاقتصادي للمرأة في قطاع غزة. أنظر ملحق رقم (1)

1.4.2. المنهج الكمي:

الاستمارة: صممت استمارة للتعرف على واقع التمكين الاقتصادي للمرأة وتشخيص الواقع المعيشي والاقتصادي والسياسي والاجتماعي والثقافي وتأثيره عليهن، وتم الاعتماد على طريقة العينة العشوائية الطباقية stratified random sample حسب المحافظة.

من اجل مراعاة التمثيل الدقيق لمجتمع الدراسة استناداً إلى إحصائيات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني حسب آخر احصائية متوافرة قبل الشروع في سحب العينة. وقد صممت هذه الاستمارة بالاستفادة من الدراسات السابقة والتقارير، وتم عرضها على عدد من استاذة الاقتصاد والإحصاء والخبراء في هذ المجال. لأبداء الملاحظات حولها. وتم عرضها على إدارة مركز شؤون المرأة ، وتم التوافق عليها للبدء في توزيع العينة الاستطلاعية. حيث تم تعديل بعض الأسئلة في الاستمارة. ومن ثم تم توزيعها وتحليلها باستخدام برنامج SPSS (Statistical Package For Social Science) واستخدمت الاختبارات الإحصائية المناسبة للوصول لدلالات ذات قيمة ومؤشرات تدعم موضوع الدراسة.

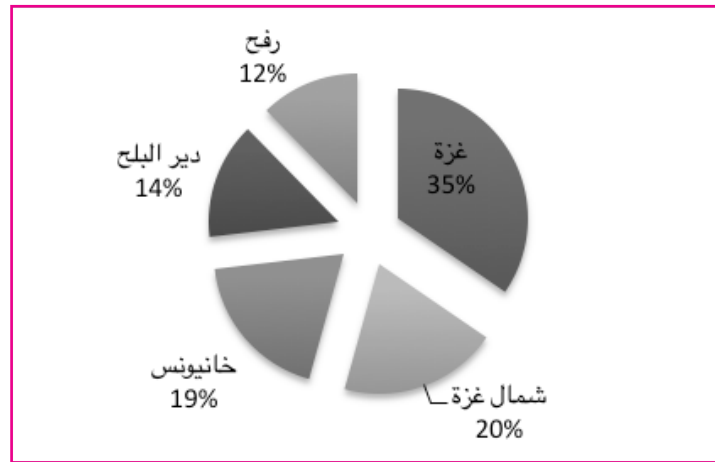
1.5. حدود الدراسة :

المكانية : الإناث الفلسطينيات المقيمات في قطاع غزة يتراوح أعمارهن ما بين 18-60 عاماً
الزمانية : في الربع الثاني من عام 2014

1.6. مجتمع الدراسة والعينة:

مجتمع الدراسة: مجتمع الدراسة هو إناث قطاع غزة حيث وصل حجم السكان من الإناث 0.851 مليون نسمة. وهذا الحجم يشكل 49.4% من عدد السكان الكلي. وبالعودة إلى الهرم السكاني نجد نسبة الإناث الذين تبلغ أعمارهن من 18 حتى عمر 60 عاماً 42.1% (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2014) وبذلك يكون حجم المجتمع الأصلي هو 42.1% من عدد الإناث مضروباً (0.851 مليون نسمة) فنجد 358.271 ويتوزع حسب النسب التالية في محافظات قطاع غزة.

شكل (1): توزيع نساء قطاع غزة حسب المحافظة



المصدر: (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2014)

1.6.1. جمع البيانات:

بعد الانتهاء من تصميم الاستمارة واختبار العينة تم توزيع الاستمارات بمساعدة الباحثات الميدانيات المدربات. وقد تم تدريبهم على كل سؤال وتوضيح بعض المصطلحات التي يمكن ان تشكل لبساً عليهن. وبعد جمع البيانات وتدقيقها تم جمع 348 استبانة صحيحة من جميع مناطق قطاع غزة.

1.6.2. تفرغ البيانات وأساليب المعالجة الإحصائية:

تم تفرغ البيانات تفرغاً ألياً بواسطة الحاسوب باستخدام برنامج SPSS وأدخلت البيانات وفق الترميز المعتمد حتى أصبحت جاهزة للتعامل مع الحاسوب الآلي. ومن ثم تدقيقها لتلافي وجود أخطاء أثناء عمليات الإدخال.

1.7. الاعتبارات الأخلاقية للدراسة

تم الأخذ بعين الاعتبار كافة الأمور الأخلاقية لهذه الدراسة حيث تم مراعاة خصوصية المبحوثات. وقد تم إعلامهن بمواعيد ووقت الزيارة لتعبئة الاستبيانات، وتم توضيح أهداف الدراسة وسرية المعلومات التي تم الحصول عليها منهن. كما تم التأكيد أن الاستبيانات التي يتم تعبئتها دون أسماء أو أي إشارة لشخصية المبحوثات.

الفصل الثاني

الإطار النظري للتمكين الاقتصادي
للمرأة والدراسات السابقة

مقدمة

الإنسان هو العنصر الأساسي في التنمية مثلما هو هدف التنمية، فنجاح برامج التنمية واستدامتها مرهون بمشاركة العنصر البشري وحسن إعداده وطبيعة تأهيله، وتشمل التنمية أربعة عناصر رئيسية هي: الإنتاجية التي تعني توفير الظروف المناسبة للأفراد حتى يتمكنوا من رفع إنتاجيتهم، والعدالة الاجتماعية أي تساوي الأفراد في الحصول على نفس الفرص، والاستدامة بمعنى ضمان حصول الأفراد على تنمية مستدامة أو مستقرة، والتمكين من خلال توفير الوسائل الثقافية والتعليمية والمادية، حتى يتمكن الأفراد من المشاركة في اتخاذ القرار والتحكم في الموارد التي تعنيهم. وتركز المنظمات الدولية على مفهوم التنمية البشرية باعتبارها السبيل الرئيس إلى تحقيق الأهداف الإنمائية ومن أبرزها قضايا المساواة بين الجنسين التي تتيح للمرأة أخذ دورها للوصول إلى تنمية شاملة.

2.1. التمكين

يعتبر مفهوم التمكين من المفاهيم الاجتماعية الهامة باعتباره عنصراً حيوياً لا يمكن تجاهله في عملية التنمية، ووفقاً للمصادر اللغوية العربية فإنَّ التمكين هو مصدر للفعل (مكَّن) وقد ورد الجذر (مكن) بمعاني متعددة منها: مكَّن الشيء أي تم تقويته وتمتبه وترسيخه ليصبح ماكناً، وأمكنه منه أي جعل له عليه سلطاناً وقدره، واستمكن منه أي قدر عليه وظفر به. (الأصفيهانى، 1106)

أما مفهوم (Empowerment) فهو مستمد من الكلمة اللاتينية "Potere" وتعني أن يصبح الإنسان قادراً، ووفقاً - Webster's Dictio ary: إن الفعل (Empower) يعني إعطاء القوة القانونية أو السلطة الرسمية، كما يعني الاستطاعة، أما اللاحقة (ment) فتأتي بوصفها نتاج لعملية التقوية أو التمكين، وتبدو القوة (Power) بوصفها الكلمة المحورية والمفتاحية في المفهوم والتي تكسبه معناها ودلالاته. (حافظ، 2011)

ثمة تعاريف كثيرة قدمت لمفهوم تمكين المرأة، اختلفت باختلاف زوايا اهتمام المعرفين وتباين خلفياتهم النظرية والمنهجية، وقد عرف Sen (1993) التمكين: أنه تغيير في علاقات القوة التي تقيد خيارات المرأة وتؤثر سلباً على صحتهم وسعادتهم. (قنديل، 2008)

وتعريف اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (UN-ESWA.2001) تمكين المرأة " بأنه تلك العملية التي تصبح المرأة من خلالها، فردياً وجماعياً، واعية بالطريقة التي تؤثر من خلالها علاقات القوة في حياتها؛ فتكتسب الثقة بالنفس والقدرة على التصدي لعدم المساواة بينها وبين الرجل". (سلامي، 2013)

ويرى الباحث أن مفهوم التمكين ينطبق على الفئات المحرومة أو المهمشة اجتماعياً كافة، ولكن تمكين المرأة ينطوي على عناصر فريدة منها: أن المرأة تتقاطع مع كل الفئات فالنساء لسن كمجموعة واحدة فقط في المجتمع اللواتي يحظن بفرض أقل مثل (الفقراء والأقليات، إلخ). ولكنهن جزءاً من شرائح مختلفة تدخل ضمن مختلف الجماعات، وأن العلاقات الزوجية والعائلية قد يكون لها دور في عدم تمكين المرأة وهذا لا ينطبق بالتحديد على الجماعات الأخرى الأقل حظاً، فالفكر السائد يحدد الأدوار، السلوك، المسؤوليات، والقيود على كلا الجنسين.

وحتى يؤدي التمكين إلى دمج فعلي للنساء اجتماعياً واقتصادياً وسياسياً، وليس تكريساً للتمييز والفصل داخل المجتمع، المنزل والعلاقات العائلية. يجب أن ترتكز إمكانية التمكين على نقطتين أساسيتين: (Sahay، 1998)

- الأولى أنها تتطلب القوة التي يمكنها أن تفرض التغيير، فإذا كانت القوة متوارثة بين عدد من الأفراد أو المواقع فعندئذ يتعذر حدوثها.
 - أما الثانية فهي افتراض أن القوة قابلة للتمدد وليست محدودة بطبيعتها (إمكانية توسيع نطاق القوة، بحيث لا تأتي زيادة قوة طرف على حساب طرف آخر) ومن ثم يغدو بمقدور البشر جميعاً حيازتها، أي ألا تكون عملية صفرية.
- ويستخدم (Mason & Smith 2000) مصطلحي التمكين والاستقلالية على أساس أنهما يشيران لنفس المعنى: وبالتحديد حصول النساء على حق التحكم بحياتهن في مواجهة الأسرة، المجتمع المحلي، والمجتمع بشكل عام.
- وفي المقابل يعارض باحثون آخرون هذه الاستخدامات على أساس أن الاستقلالية لا تعني التمكين حيث أن الاستقلالية تعني القدرة على الاعتماد على الذات، في حين أن التمكين من الممكن أن يتحقق بالاعتماد على الذات والآخرين. (Malhorta & Mather 1997).
- ويعرف الباحث تمكين المرأة على أنه تعزيز قدرتها على تنظيم أمورها في الأسرة، والمجتمع، والبيئة المحلية، والسوق لتزيد من اعتمادها على نفسها ولتؤكد حقها في اتخاذ القرارات والتحكم بالموارد التي من الممكن أن تساعدها على التخلص من التبعية.

2.2. مبادئ التمكين (Principles of Empowerment)

يعتمد التمكين على عدة مبادئ أساسية هي:-(عبد اللطيف، 2005)

1. مبدأ المشاركة: إن مدخل التمكين يبني أساس عملية المشاركة من جهة المرأة والإحساس بمشكلاتها والمشاركة في حلها بناء على قدرتها واستثمار مواردها، ويعد مبدأ المشاركة من أهم المبادئ التي تناسب التمكين
2. مبدأ الاعتماد على الذات والإحساس بالمسؤولية: يسعى مدخل التمكين على تنمية قدرات المرأة الشخصية لكي تتمكن من

3. مواجهة مشكلاتها بنفسها وبأقل الإمكانيات المتاحة لها.
 3. مبدأ العدالة الاجتماعية: إن مدخل التمكين يسعى إلى إحداث وتحقيق المساواة والعدالة بين أفراد المجتمع. والعمل على الدفاع عن الأفراد المحرومين والضعفاء ويتم ذلك بأسلوب موضوعي بعيداً عن التحيز الشخصي.
 4. مبدأ البدء مع المجتمع من حيث هو: يتعامل التمكين مع المرأة من حيث هي، ثم محاولة مساعدتها لتنمية قدراتها والتعامل معها حسب مواردها المتاحة فقط ثم يحاول تمكينها؛ وإيجاد مصادر أخرى لتدعيمها.
 5. مبدأ العدالة والمساواة القانونية: ترتبط حقوق المواطنة والحقوق والواجبات بالتمكين. ما يتطلب المساواة والعدالة في التشريع بين المواطنين جميعاً بتباين انتماءاتهم الفئوية والجنسية أو المهنية ...
- وهناك عوامل أساسية للوصول إلى التمكين في شتى المجالات وبطريقة ناجحة وقدم (Bowen & Lawler 1995) معادلة التمكين

التمكين = القوة × المعلومات × المعرفة × المكافآت

ويرى (1994) Stremquist أن التمكين رباعي الأبعاد، وتشمل: البعد المعرفي والبعد النفسي، والبعد الاقتصادي، والبعد السياسي. وتحدث الأبعاد الاقتصادية والنفسية والمعرفية تغييراً على المستوى الفردي (المصغر) أما البعد السياسي فيتحقق على المستوى المجتمعي (المكبر). حيث يتم على المستوى الأول أي الفردي ترتيب العلاقات الأسرية التي تتبع فكرة المقاومة داخلها للحد من تبعية النساء للرجال. (ملحم، 2006) وبطبيعة الحال تفرض وضعية القهر على المرأة أن تتخذ أوجهاً عدة تجسد هذا القهر في حياتها. وتعرض المرأة بقدر متفاوت في هذه الأوجه في استلابات ثلاثة لها حدته. وهي الاستلاب الاقتصادي، والاستلاب الجنسي، والاستلاب العقائدي. وكأي اعتداء على كيان إنسان نجد هذه الاستلابات تبريراً يجعلها ممكنة ومشروعة، وحتى طبيعية. (حجازي، 2005)

- ويرى الباحث أن تمكين المرأة يتطلب تحدي العوامل البنوية المكرسة لموقعهن في المجتمع وتغييره. ونستنتج أن عملية التمكين تبدأ من القاعدة العريضة للنساء تصاعدياً إلى الأعلى، والعمل عليها يكون على أساس فردي وجماعي. أما مهمة توفير المناخ الملائم (البيئة الحاضنة اجتماعياً) فتبدأ من القمة إلى الأسفل، ويكون العمل عليها جماعياً كما هو الحال في الحشد لتغيير قوانين أو سننها .
- ومن جانب آخر أن مستويات التمكين تتضمن كل من الأسرة، والمجتمع، والسوق، والدولة (Sen & Batliwala, 2000).
- **الأسرة:** يشير إلى التحيز على أساس الجنس في الموارد والعمل، والقيود على الحركة، وضعف دور اتخاذ القرار، وفي الحصول على الخدمات التعليمية والنظرة لقدرة المرأة الإيجابية والجنسية كملكية خاصة للأسرة لا تملك المرأة القدرة على التصرف حيالها.
 - **المجتمع:** يشير إلى التحيز الطبقي الذي يؤثر في المرأة بصفة خاصة والمعتقدات الاجتماعية والعادات والممارسات التي تحيز ضد المرأة في حقوقها الإيجابية والجنسية.
 - **السوق:** ينقسم إلى عدة أقسام يتم فيها التمييز على أساس الجنس في ملكية الأراضي، والعمل، والخدمات الائتمانية والتكنولوجيا والموارد الأخرى.
 - **الدولة:** متمثلاً بالأنظمة المؤسسية والقانونية أو الممارسات على مستوى الدولة والبرامج الحكومية.

2.3. نشأة مصطلح تمكين المرأة على المستوى الدولي:

شهد القرن العشرين اهتماماً متزايداً بقضايا حقوق المرأة، وأصبحت المرأة والأسرة محورين أساسيين من محاور عمل التجمعات والفعاليات الاجتماعية في العالم، وخجعت الحركة النسوية في نقل مطالباتها بالمساواة التامة بين الرجل والمرأة من مجرد فكر وشعارات ترفعها وتروج له، إلى مطالبات أمية تبنتها الاتفاقيات الدولية. فقد نصت المادة الثامنة في ميثاق هيئة الأمم المتحدة عام 1945 على مبدأ عدم التفرقة بين الناس بسبب الجنس، أي المساواة بين المرأة والرجل دون أي تمييز. وقد أكدت المادة الثانية للإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عام 1948م "على أن لكل إنسان حق التمتع بجميع الحقوق والحريات المذكورة في هذا الإعلان، دونما تمييز من أي نوع، ولا سيما التمييز بسبب العنصر أو اللون، أو الجنس، أو اللغة، أو الدين، ...". وتنص المادة الثالثة في العهد الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على: أن الدول الأطراف في هذا العهد تتعهد بضمان مساواة الذكور والإناث في حق التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المنصوص عليها في هذا العهد. (فشار، 2013)

وقد صدرت أول وثيقة دولية، تتضمن خطة عمل تغطي مجالات متعددة للمرأة من صحة وتعليم وتنظيم أسرة، وركزت على قضايا المساواة والتنمية والسلام في المؤتمر العالمي الأول للمرأة في نيو مكسيكو في عام 1975. (Tomasevski, Katarina, 1993)

واعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) في العام 1979، والتي نصت بصراحة على ضرورة القضاء على الأدوار النمطية (إشارة إلى اختصاص المرأة بالأمومة، واختصاص الرجل بالقوامة داخل الأسرة)، وأيضاً نصت على أن الأمومة "وظيفة اجتماعية"، أي أنها ليست لصيقة بالمرأة، بل يمكن إسنادها لأي شخص، ليس بالضرورة أن يكون الأم.

وتضع هذه الاتفاقية في قالب قانوني ملزم، المبادئ والتدابير المقبولة دولياً لتحقيق المساواة في الحقوق للمرأة في كل مكان. وتدعو إلى كفالة الحقوق المتساوية للمرأة، وإلى سن تشريعات وطنية تحرم التمييز، وتوصي باتخاذ تدابير خاصة مؤقتة لتعجيل بتحقيق المساواة الحقيقية بين الرجل والمرأة، وباتخاذ خطوات تستهدف تعديل الأنماط الاجتماعية والثقافية التي تؤدي إلى إدامة هذا التمييز. (ohchr.2014)) وعقد المؤتمر الثاني للمرأة في كوبنهاغن عام 1980 الذي هدف إلى استعراض التقدم المحرز في تنفيذ أهداف المؤتمر العالمي الأول للمرأة قبل أن يعتمد برنامج عمل يتضمن استراتيجيات وطنية وإقليمية، ودولية للنهوض بالمرأة. وعقد المؤتمر العالمي الثالث للمرأة في نيروبي في عام 1985 وصدر عنه "استراتيجيات نيروبي التطلعية للنهوض بالمرأة حتى العام 2000" وعلى هامش مؤتمر البيئة والتنمية في ريودي جانيرو عام 1992 اصدرت الحركات الاجتماعية حول حريات وحقوق المرأة عام 1992 أجندة اشتملت على هدفين رئيسيين هما: (المعهد العربي للتخطيط، 2007)

- هدف رفاه المرأة: أي أن تحظى المرأة في المجتمع بمعاملة مساوية للمعاملة التي يلقاها الرجل خصوصاً في مجالات العمل المختلفة:
 - هدف دور المرأة في المجتمع: بمعنى أن ينظر المجتمع للمرأة على أنها شريك فاعل في إحداث التغيير الاجتماعي الذي من شأنه أن يؤثر إيجاباً على رفاه أفراد المجتمع نساء ورجالاً على حد سواء.
- أما مفهوم تمكين المرأة قد ظهر في تسعينيات القرن العشرين من خلال الوثائق الدولية الخاصة بالمرأة والصادرة عن هيئة الأمم المتحدة، وأهمها وثيقة مؤتمر القاهرة للسكان (1994)، ووثيقة بكين المؤتمر الرابع للمرأة (1995)، والتي أكدت على ضرورة تعاون الحكومات والمجتمع المدني والقطاع الخاص في عدة محاور رئيسة لتمكين المرأة اقتصادياً: (مرسي، 2013)
- تعزيز حقوق المرأة الاقتصادية واستقلالها الاقتصادي بما في ذلك حصولها على فرص العمالة وظروف الاستخدام الملائمة والسيطرة على الموارد الاقتصادية، وتعزيز القدرة الاقتصادية للمرأة من خلال الشبكات التجارية للمرأة.
 - تسهيل وصول المرأة على قدم المساواة مع الرجل إلى الموارد والعمالة والأسواق والتجارة، توفير الخدمات التجارية والتدريب وسبل الوصول إلى الأسواق والمعلومات التكنولوجية وبخاصة المرأة منخفضة الدخل.
 - القضاء على التفرقة الوظيفية وجميع أشكال التمييز في العمل، وتعزيز الموازنة بين مسؤوليات العمل والأسرة للنساء والرجال.
- وينطوي الإعلان الذي تبنته 189 دولة على الأهداف الثمانية التي سميت بـ "أهداف الألفية للتنمية" Millennium Development Goals للتصدي للمشاكل الحرجة التي تعترض سبيل التنمية الاجتماعية والاقتصادية، فقد اشتمل على هدفين الثاني والثالث بنصان على التقدم نحو تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من أسباب القوة عن طريق إزالة التفاوت بينهما في التعليم الابتدائي والثانوي، ويفضل أن يكون ذلك بحلول عام 2005، وبالنسبة لجميع مراحل التعليم قبل حلول 2015. (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2013) وفي العام 2010 تم تأسيس هيئة دولية مخصصة لتمكين المرأة بعنوان "هيئة الأمم المتحدة لمساواة الجندر وتمكين المرأة" والتي اختصت لتصبح "نساء الأمم المتحدة" (UN WOMEN) وقد ضمت الهيئات الرئيسية التي كان محور عملها يتركز بشكل رئيس على مساواة الجندر وتمكين المرأة، وهي: مكتب الاستشارة الخاصة لقضايا الجندر والنهوض بالمرأة (OSAGI)، شعبة النهوض بالمرأة في الأمانة العامة (DAW)، وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة (UNIFEM)، ومعهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل تقدم المرأة (INSTRAW)، وتتركز مهمة الهيئة الجديدة في تقديم الدعم المالي للحكومات لتحقيق تمكين المرأة ومساواة الجندر، وإقامة شراكات فعالة مع المجتمع المدني التي تعمل على تحقيق تمكين المرأة ومساواة الجندر، وأعلن الأمين العام للأمم المتحدة Ban Ki-moon تعيين Michelle Bachelet الرئيسة السابقة لشيلي، مديرة تنفيذية للهيئة الجديدة، ووكيلاً للأمين العام للأمم المتحدة للمرأة.

2.4. أنواع تمكين المرأة:

يمكن حصر الأنواع الرئيسية للتمكين في الآتي:

- 1- التمكين الذاتي: ويقصد به السلوكيات المتعلمة والتي تم تحقيقها على المستوى الشخصي والذاتي للنساء عن طريق مشاركتهن في برامج تدريبية وتوعوية ساهمت في إحداث تغيرات إيجابية على المستوى الشخصي مما عزز إمكانيتهن وقدراتهن الذاتية في المجالات (الغالية: جهد، 2013)
- الثقة بالنفس، والتي توضح الصورة التي تدركها المرأة عن نفسها كنتيجة لتجاربها مع محيطها الاجتماعي والتي تظهر مدى احترام وإعجاب الآخرين لها من خلال الانطباع الداخلي الذي يتكون عند المرأة عن طريق نظرة الآخرين لها.
- قدرتها على مواجهة المشاكل وتحمل المسؤولية عن طريق اتباع أساليب إيجابية في تحليل أسباب المشكلة والمرونة في إيجاد بدائل مختلفة لاختيار الحل الأمثل مما يعزز قدرتها على الاعتماد على نفسها.
- قدرتها على المبادرة نحو التغيير والتطور الناتج من ذات المرأة من خلال توجهات وإرشادات القائمين على البرامج التدريبية بهدف معالجة جوانب تمس حياة المرأة وأدوارها على النطاق الأسري والمجتمعي، حيث تستطيع البرامج التدريبية أن تلعب دوراً حيوياً في حث النساء على تغيير سلوكهن بهدف تحقيق أهدافهن على المستوى الشخصي والعائلي والمجتمعي.
- وتعتمد هذه القدرات على امتلاكها مهارة الحوار مع الآخرين عن طريق تبادل الأفكار ووجهات النظر والقدرة على إدارة النقاش والاستماع الجيد مما يؤدي إلى فهم موافق الآخرين ووجهات نظرهم وبالتالي يعمل على تحسين العلاقات.

- تأتي مهارة الاقناع نتيجة الحوار الفعال والبناء عن طريق إيصال أفكارها وقدراتها المعرفية بطريقة حُور على قبول الآخرين وتقنعهم بأرائها وأفكارها ما يساعدها على تحقيق أهدافها.
- 2- التمكين الاجتماعي: هي الزيادة المتحققة على قوة المرأة وأدوارها الاجتماعية، والتي تتمتع بها ضمن إطار العائلة والمجتمع عن طريق مشاركتها المتواصلة في البرامج التدريبية، ما يكسبها بعض المهارات والقدرات عن طريق معرفتها وقدرتها المتعلقة في اتخاذ القرارات الأسرية والمكانة التي تتمتع بها داخل الأسرة والمرتبطة بالأدوار والمهام التي تعكس هذه المكانة، بالإضافة إلى مشاركتها بالقيام بأدوار مجتمعية عن طريق العمل بشكل تطوعي بدون مقابل مادي ضمن مشاريع وبرامج تنموية تخدم مجتمعها المحلي ما يساهم في تحسين مكانتها الاجتماعية ضمن نطاق المجتمعات، ذلك إن المشاريع المجتمعية تتيح فرصة للمشاركة للتطبيق العملي للمعرفة التي اكتسبتها خلال تدريبها في حياتها اليومية. ويركز التمكين الاجتماعي على مجموعة من الأمور منها: (Longwe 1998)
 - زيادة نسبة مشاركة المرأة في القضايا المجتمعية، مع التأكيد على دورها الهام في تكوين القيم الإيجابية على مستوى الأسرة والمجتمع.
 - رفع مستوى الوعي للقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة.
 - العمل على توفير الخدمات التي تساعد المرأة على إحداث التوازن في مسؤوليتها ودورها التنموي.
- 3- التمكين المؤسسي: يهدف التمكين المؤسسي إلى تقوية البنية الأساسية للمنظمات والهيئات التي تسعى إلى النهوض في مجال المرأة، وزيادة دور جميع المؤسسات التي تهتم بالمرأة، والعمل على إيجاد شبكة اتصال بين صانعي السياسات الكفيلة بتحسين وضعية المرأة في مختلف القطاعات (قنديل، 2005).
- 4- التمكين السياسي: يتبلور التمكين السياسي للتمكين في دعم المشاركة السياسية للمرأة، من خلال زيادة نسبة تمثيلها في مواقع اتخاذ القرار، وزيادة نسبة عضويتها في الأحزاب السياسية والنقابات، والجمعيات المهنية، ومنظمات المجتمع المدني، وزيادة تمثيلها في المؤسسات الإقليمية والدولية (فحجان، 2006)
- 5- التمكين القانوني: يسعى الإطار القانوني إلى إيجاد ضمانات تحافظ على دور المرأة، وتضمن حقوقها من خلال:- (الجلس القومي للمرأة، 2004).

- العمل على تعديل التشريعات التي تحّد من دور المرأة.
- مدى توعية المرأة في حقوقها القانونية.
- تطبيق جميع الاتفاقيات الدولية التي تضمن الحقوق المدنية للنساء سواء في ظل الاختلال أو غيره.
- 6- التمكين الاقتصادي: وقد تطور مفهوم التمكين الاقتصادي للمرأة نظراً لأهمية، ولحرص كافة الهيئات الدولية والمحلية للنهوض بدور المرأة في المجتمع، فمن خلال التمكين الاقتصادي تستطيع المرأة من خلالها الانتقال من موقع قوة اقتصادي أدنى في المجتمع إلى موقع قوة اقتصادي أعلى، وذلك من خلال ازدياد سيطرتها وتحكمها بالموارد الاقتصادية والمالية الأساسية، وهي الأجور، ورأس المال، والملكيات العينية، وهو ما يمنحها في الدرجة الأولى استقلالية مادية مباشرة. أي يرتبط تمكين المرأة بمدى إمكانيتها في الحصول على الثروات الاقتصادية المادية والعينية، ومدى قدرتها على التحكم في تلك الثروات لأطول فترة زمنية ممكنة. (أسد، 2008)

2.5. التمكين الاقتصادي للمرأة:

يتمثل الهدف الرئيسي من وراء إقرار الحقوق الاقتصادية¹ والاجتماعية في تحقيق العدالة الاجتماعية، وتوفير التأمينات الاجتماعية كالتقاعد والتأمين ضد المرض والفقر والشيخوخة والبطالة والعجز عن العمل، والإجازة مدفوعة الأجر والرعاية الصحية وتهيئة فرص العمل اللائق للأفراد، وهو ما دفع الكثير من البلدان المتقدمة والنامية على السواء إلى النص على هذه الحقوق في تشريعاتها وإحاطتها بالرعاية. (عبيدات، 2010) وتؤدي التبعية الاقتصادية للإنسان إلى عرقلة قدرته على رعاية نفسه وأسرته. وتكتسب النساء من خلال التمكين الاقتصادي وعياً بشأن علاقات السلطة غير المتكافئة القائمة على أساس نوع الجنس، ويحظين بصوت أعلى يخولهن من مواجهة عدم المساواة السائد في المنزل ومكان العمل والمجتمع المحلي، أي حث النساء على التحكم بحياتهن: من خلال وضع برامج عمل خاصة بهن واكتساب المهارات ومعالجة المشاكل وتطوير قدراتهن على الاعتماد على أنفسهن. (منظمة العمل الدولية، 2009) وأخيراً يتمثل تمكين المرأة في إحساسها بقيمتها وحققها بتحديد خياراتها بعد أن تمنح لها الخيارات وحققها في الوصول إلى الفرص والموارد، وحققها في الوصول إلى ضبط سير حياتها داخل المنزل وخارجها وقدرتها على التأثير على التغييرات الاجتماعية لخلق وضع اجتماعي واقتصادي أكثر إنصاف على المستوى الوطني والعالمي. (أيوب، 2010)

1 تعرف الحقوق الاقتصادية بأنها تلك الحقوق التي يكون موضوعها مصلحة اقتصادية مادية أو معنوية كحق التملك وحق التصرف بالأموال شراءً وبيعاً ورهنًا وهبة، والحق في حيازتها واستعمالها وإدارتها والإشراف عليها، والحق في الحصول على القروض المصرفية والرهون العقارية وغير ذلك من أشكال الائتمان المالي وحرية الإنتاج أو الاستثمار، وحق العمل والحق في أجر عادل

2.5.1. التعريف الإجرائي للتمكين الاقتصادي للمرأة

عرف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي التمكين المرأة الاقتصادي بأنه يشمل: (أصالة، 2012)

- توفير الفرص الاقتصادية مثل توسيع فرص الاستخدام والتوظيف الذاتي والريادية وتشجيع العمل اللائق والمنتج. وتحسين فرص الوصول للتمويل.
- الوضع القانوني والحقوقى مثل تحسين حقوق المرأة في الملكية، الميراث، ملكية وحرية التصرف بالأرض.
- التعبير والدمج والمشاركة في عملية صنع القرارات الاقتصادية مثل تطوير آليات لتعزيز مشاركة المرأة في هيئات صنع القرار.

2.5.2. عناصر التمكين الاقتصادي:

لا تختلف عناصر التمكين الاقتصادي عن عناصر التمكين والتي تتمثل في الشكل التالي:
شكل (2): عناصر التمكين الاقتصادي



المصدر: الشكل من إعداد الباحث

2.5.3. الآثار الإيجابية للتمكين الاقتصادي للمرأة

تشكل العلاقات التي يتقاسمها النساء والرجال ما يسمى بعلاقات النوع الاجتماعي (الجندر) التي تشكلها مجموعة متنوعة من المؤسسات مثل الأسرة، والنظم القانونية والسوق. ويمكن اعتبارها علاقات قوى ترابية بين النساء والرجال تميّل إلى تكريس دونية النساء. وغالباً ما تقبل تلك العلاقات الترابية على أنها طبيعية بالرغم من أنها محددة اجتماعياً ومتوطنة ثقافياً وقابلة للتغيير عبر الزمن. وعرفت تدخلات التمكين الاقتصادي بأنها "أي نشاط يحسن قدرة المرأة على المشاركة في المجال الاقتصادي الرسمي أو غير الرسمي. وكان من الممكن أن تهدف التدخلات إلى تحسين المهارات التقنية لدى المرأة، ومهارات البحث عن عمل، والتوعية بشأن الخيارات الاقتصادية المتاحة للمرأة، أو حتى ثقة المرأة في المشاركة في الاقتصاد". (سلامي، بية، 2013) وتركز بعض هذه التدخلات على المرأة وحدها، بينما تركز بعض التدخلات "العامة" على المرأة والرجل معاً. وبالنسبة للتدخلات العامة، قد تكون هناك حاجة إلى اتخاذ تدابير محددة الأهداف لضمان مشاركة المرأة واستفادتها. وتعتبر استراتيجيات التمكين ما هي إلا أسلوب تحفيزي، يسهل على الفرد سواء كان رجلاً أو امرأة

الانتقال من حالة التهميش والاستضعاف التي قد يتعرض لها من الغير، كما قد يكون هو طرفاً في إحداثها، إلى حالة الوعي والشعور بالمسؤولية وحرية اتخاذ القرار، إذ يتطلب منه ذلك توفر مجموعة من المدركات أو المتطلبات المتمثلة في الرغبة في التغيير، الثقة، المعرفة والمعلومات.

ويرى الباحث أنه يمكن جُاح هذه التدخلات من خلال: تحقيق المساواة وتكافؤ الفرص بين الجنسين والارتقاء بمستوى الأسرة، مع العلم أن تكافؤ الفرص لا يعني بالضرورة تشابهها، وترسيخ ثقافة إيجابية لمكانة المرأة ودورها في المجتمع وتعظيم قيمة العمل بأنواعه ومستوياته المختلفة للمرأة والرجل على السواء. والاستثمار الأمثل للموارد البشرية لتحقيق النمو الاقتصادي المرغوب والإنتاجية العالية والعائد المناسب على الفرد والمؤسسة والمجتمع. وينتج عن التمكين الاقتصادي للمرأة آثار إيجابية من أهمها: (سلامي، بية، 2013)

- يسمح لها بإعادة ترتيب علاقاتها مع المحيط الحيوي الذي تعيش فيه، وبإعادة صياغة العلاقات والأدوار الاجتماعية مع الآخرين، الأب، الأخ، الزوج، الابن، وهو غالباً ما يفرض تصحيح مسار العلاقة التقليدية بين هؤلاء وبين المرأة باتجاه علاقة أكثر احتراماً واعتباراً لها.
- ينمي التمكين الاقتصادي للمرأة الشعور بالاستقلال الذاتي: يوسع من مجال حريتها الاجتماعية، والفكرية؛ ويساعدها على ترميم جزء كبير من التشوهات الاجتماعية التي انصبت وتنصب عليها؛ ويسمح لها بتنمية مهاراتها العلمية والمعرفية؛
- يسمح للمرأة بإعادة صياغة علاقاتها مع ذاتها أولاً، فنظرة المرأة المنتجة أو المتعلمة، أو المالكة إلى ذاتها تختلف تماماً عن نظرة المرأة العاطلة أو الجاهلة، أو معدومة الملكية.

2.6. الدراسات السابقة

يعرض هذا الجزء مجموعة من الأدبيات والدراسات السابقة التي بحثت بشكل مباشر أو غير مباشر في مجال التمكين الاقتصادي للمرأة في فلسطين وبعض دول العالم، وكذلك السياسات والمقترحات والتي قدمتها الأدبيات السابقة للنهوض بواقع النساء.

- توصلت دراسة (جيم، 2013) إلى تفاوت في دور المؤسسات التنموية في تمكين المرأة الفلسطينية في قطاع غزة، ويحتل التمكين الاجتماعي المرتبة الأولى ثم التمكين التعليمي ويليه الاقتصادي ثم السياسي وأخيراً الصحي، وكذلك لا يوجد اختلاف في نسبة التباين في معايير تمكين المرأة باختلاف نوع المؤسسة (حكومية، أهلية).
- هدفت دراسة (دحلان، 2013) إلى لفت نظر حول مشكلة البطالة النسائية في قطاع غزة وأسبابها وسبل علاجها حيث يعاني سوق العمل من ارتفاع نسبة البطالة، وتوصلت إلى وجود تأثير طردي بين عمر الزوج وعمل المرأة على البطالة النسائية، وجود تأثير عكسي بين عدد سنوات تعليم المرأة، وتخصص المرأة سواء العلمي أو الأدبي توفر مؤسسات خاصة بتشغيل النساء من جهة وبين البطالة النسائية من جهة أخرى، واوصت باللجوء للتعليم الفني المهني كبديل للدراسة الأكاديمية.
- ناقشت دراسة (العجلة، 2012) المشاركة الاقتصادية للمرأة الفلسطينية، وتوصلت في تحليلها للسوق العمل انه يوجد تقدم ملحوظ في أوضاع النساء ولكنه محدود ولا يتناسب مع مؤهلاتها وإمكاناتها، وأنه لا يتوافر دلائل قوية لوجود توجه اجتماعي لتعزيز وتطوير دور المرأة في سوق العمل، سواء على صعيد رفع نسبة المشاركة، أو على صعيد إحداث تغييرات في التركيب المهني للمرأة ومعالجة معدلات البطالة.
- تناولت دراسة (أصالة، 2010) التمكين الاقتصادي للمرأة في الضفة الغربية وتوصلت إلى أن هناك مساواة أمام القانون من حيث ملكية الأصول حسب القانون الأساسي ولكن تظل فرص الملكية تمثل تحدياً بالنسبة للمرأة وصعوبة الحصول على التمويل.
- أكد دراسة (جبر، 2005) إن الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية هي صعوبات قانونية ومن ثم صعوبات سياسية، ثم صعوبات اجتماعية وأسرية، ثم صعوبات إدارية، وتبين أن بند المحسوبية والواسطة هو أكبر الصعوبات المحتملة التي تؤثر في عمل المرأة وتلاهما في ذلك الاحتلال والحواجز في الانتفاضة، واوصت بإعادة دراسة القوانين وانصاف المرأة ومساواتها بالرجل، وإجراء تعديلات على قانون الخدمة المدنية.
- توصلت دراسة (شبانة، الصالح، 2008) إلى أن المشاركة في القوى العاملة متدنية عموماً في الأراضي الفلسطينية، وتنخفض مشاركة النساء في عملية الإنتاج بشكل كبير خاصة في قطاع غزة كما بينت الدراسة أن تدني المشاركة النسوية يعود لأسباب اجتماعية وثقافية واقتصادية تتمثل في محدودية الأنشطة الاقتصادية التي تنافس عليها.
- أكدت دراسة (المصري، إسلیم، 2008) أن أهم المعوقات أمام مشاركة المرأة في العمل السياسي هي معوقات الذاتية ثم المعوقات الدينية، والسياسية، والاجتماعية الثقافية، والاقتصادية، والقانونية.
- توصلت (أبو جياب، 2008) في دراستها حول أثر الحصار على الأسرة الفلسطينية من وجهة نظر المرأة ” إلى تردّي الأوضاع الاقتصادية للأسرة بفعل الحصار وذلك بسبب التضخم الاقتصادي الناجم عن ارتفاع أسعار السلع، وفقدان رب بعض الأسر للعمل، وانعكس هذا التردّي بزيادة معدل العنف ضد المرأة والطفل وتردّي الوضع النفسي للأسرة الفلسطينية فزادت العصبية والتوتر والقلق داخل الأسر
- وأظهرت (مركز شؤون المرأة، 2007) أن الحصار والفلتان الأمني شبه اليومي على مدار شهور طويلة للقطاع، واثار الحصار الذي

- حرم السكان من أبسط الاحتياجات، وزاد نسبة الفقر والذي أدى إلى انتشار العنف الأسري ما يزيد من معاناة النساء وأطفالهن. وأظهرت (الششنية، 2006) أن مظاهر العنف ضد المرأة في قطاع غزة هي العنف البدني، والاقتصادي، واللفظي، والفكري والجنسي والمعنوي، ويمارس العنف بشكل أكبر على المرأة الصغيرة في العمر، والأقل تعليماً، والتي تعيش في أسرة ممتدة، ومن أهم أسباب العنف: أسباب اجتماعية تليها الأسباب الثقافية والاقتصادية ثم الأسباب القانونية.
- وأظهرت نشوان (2005) أن قوانين الأسرة اتسمت بالرغم من تعددها بالتمييز الواضح ما بين الرجل المرأة على أساس الجنس، خاصة وأن القوانين الموروثة وضعت بمضمون ذكوري كتعبير عن سياق تاريخي اقتصادي - اجتماعي ماضوي، ولقد أسهم المبنى الذكوري للعلاقات الأسرية في إلحاق أخطر الانتهاكات بالأسرة بوجه عام وبالمرأة بوجه خاص، ومع انتخاب المجلس التشريعي عام 1996 وحتى تاريخه سعت الحركة النسوية، وبدعم من الأحزاب السياسية إلى وضع قوانين الأسرة على سلم الأولويات في إطار المطلب الشرعي بتعديلها وتوحيدها بما يعزز المساواة ما بين الرجل والمرأة .
- قدمت دراسة (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2011) حول التمكين الاقتصادي للمرأة العراقية وصفاً للتحديات والفرص التي تواجه دمج المرأة في الاقتصاد العراقي، وأكدت نتائج الدراسة إلى أن هناك من المشاكل التي تواجه المرأة في سعيها نحو المشاركة في الاقتصاد العراقي، وتوصلت إلى أن المرأة العراقية المعيلة لأسرتها لا تتمتع في الحصول على الموارد المالية والقدرة على الحصول على التمويل والمنافع الاجتماعية مثل الضمان الاجتماعي والمعاشات التقاعدية والمواد الغذائية التي توزع من خلال نظام التوزيع العام ومن معوقات عمل المرأة المفاهيم الاجتماعية التمييزية والدوافع الدينية المتشددة وأيضاً بسبب تقاليد عشائرية، وأكدت الدراسة على افتقار المجتمع العراقي إلى منظمات مجتمع مدني تتمتع بالخبرة في مجال التمكين الاقتصادي، وبينت وجود تحرش جنسي في أماكن العمل لدرجة مقلقة، وإن التوزيع المبكر غالباً ما يعود إلى الفقر ومحاولة التخفيف من اعباء الاسرة بتوزيع الفتاة.
- أكدت دراسة (إبراهيم، دراز، 2009) أن اعطاء القروض للنساء الريفيات في قرية العصلوجي (محافظة الشرقية بمصر) قد وفر فرص العمل الدائمة وقضى على البطالة بين الريفيات، وزاد من خبرتهن في إدارة المشروعات الصغيرة بشكل ملحوظ، وتنوعت لديهن مصادر الدخل، وأصبح هناك تغير إيجابي في فرص العمل المستقر نتيجة حصولهن على قروض وتشغيلها، وهي إشارة على زيادة درجة التمكين الاقتصادي للنساء الريفيات، وزاد من التمكين الاجتماعي لديهن.
- أظهرت دراسة (United Nations Division for Women، 2008) إن تمكين المرأة والمساواة بين الجنسين يساهم في زيادة النمو الاقتصادي وخفض الفقر، وقدرت الدراسة أن من نتائج انعدام المساواة بين الجنسين في أفريقيا تخفيض النمو للناتج المحلي الإجمالي فيها بزهاء 1% سنوياً.
- ركزت دراسة (سليمان، 2006) على السياسات الداعمة لتمكين المرأة في العمل والحياة في إفريقيا والمنطقة العربية، وتوصلت إلى أن هناك زيادة في القدرة الإنتاجية للمرأة من خلال تحسين برامج التعليم والتدريب المهني في هذه المناطق.

وبناء على مراجعة وتحليل الأدبيات ذات العلاقة: يوجد تقدم ملحوظ في تمكين النساء اقتصادياً ولكنه محدود ولا يتناسب مع مؤهلاتها وإمكاناتها. يمكن تلخيص الأسباب المباشرة لعدم تمكين الاقتصادي للنساء في قطاع غزة بالآتي:

- محدودية الأنشطة الاقتصادية وارتفاع خط الفقر النسبي في المجتمع الفلسطيني.
- الاحتلال الإسرائيلي وحصاره وممارساته واعتداءاته العنيفة تجاه الشعب الفلسطيني يمثل تحدياً بالنسبة للمرأة.
- الثقافة الذكورية المسيطرة على المجتمع الفلسطيني، والتي تتضمن العادات والتقاليد المجتمعية، وسيطرة اتجاهات اجتماعية منحازة ضد المرأة وعلى مستوى العائلة في تفضيل الذكور على الإناث أو في أماكن العمل بالتمييز في الأجور بالإضافة للمعيقات الذاتية والمعيقات الدينية، والسياسية، والاقتصادية، والقانونية، وقلة تواجد القيادات النسوية في مواقع صنع القرار والتخطيط للاستراتيجيات.
- لا يتوافر دلائل قوية لوجود توجه اجتماعي لتعزيز وتطوير دور المرأة في سوق العمل، سواء على صعيد رفع نسبة المشاركة، أو على صعيد إحداث تغييرات في التركيب المهني للمرأة ومعالجة معدلات البطالة وما تزال المحسوبية والواسطة من أكبر الصعوبات المحتملة التي تؤثر في عمل المرأة
- القوانين التشريعية الخاصة بالأسرة

الفصل الثالث

واقع المرأة الفلسطينية في قطاع غزة

تهيد

عند الحديث عن المرأة، فإنه تعني أمة ووطناً، تاريخاً وحضارة، فالمرأة والرجل هما الركنان الأساسيان في بناء الأسرة والمجتمع، وأي خلل أو فجوة في العلاقة بينهما فهذا يعني أنه سوف ينشأ عنها خلل في تركيبة المجتمع السليم وبناءه، وعند إبراز مكان تواجدنا ووضعنا وظروفنا، فهذا يعني أننا نستطيع أن نعرف مدى تطور المجتمع وبناءه الاجتماعي والثقافي.

3.1. تطور الحركة النسوية الفلسطينية

لا يختلف المجتمع الفلسطيني كثيراً عن المجتمع العربي من حيث الموروث الثقافي والبنية الاجتماعية والاقتصادية، فالشعب الفلسطيني جزء لا يتجزأ من محيطه العربي ولكنه له خصوصية في أنه ما زال تحت الاحتلال الإسرائيلي الذي أثر على الحركة النسوية، وعانت المرأة الفلسطينية مع أبناء شعبها من مشاكل وتعقيدات هذا الاحتلال، وفي نفس الوقت تعاني من ظلم واضطهاد طبقي وتمييز اجتماعي كامراً، وتزايد النشاط السياسي بتأثير العمل الطوعي الواسع في صفوف المرأة كردة فعل طبيعية لسياسات وانتهكات دولة الاحتلال الإسرائيلي، واستطاعت الفصائل الفلسطينية تطوير الكوادر النسائية من خلال اشراكهن في العمل الثوري لتحرير الأرض الفلسطينية، وشكلت لجنة العمل النسائي 1978 في الضفة الغربية، وضمت في عضويتها المئات من الكوادر النسائية النشيطة من كافة الفصائل والانتماءات السياسية الأخرى. وبحلول عام 1982 كان هناك لجان نسائية تتبع الأحزاب السياسية، وقدمت هذه اللجان الخدمات الاجتماعية، وحملت معها الملامح السياسية للأحزاب التي تولدت منها، (عبد العاطي، 2009).

بالرغم من ظروف الحرمان والتمييز والتهميش التي عاشتها النساء الفلسطينيات، ساهمت النساء بفعالية في مواجهة محاولات الاقتلاع والتشتيت، وحافظت من خلال اضطلاعها بعمليات التنشئة الاجتماعية، على دوام الثقافة الفلسطينية بوصفها أنماطاً من طرق العيش والسلوك والتفكير، ونقلت جوانب كثيرة من الموروث الشعبي، كما شكلت ملاذاً دافئاً بالرغم من كل أشكال القمع والخوف والملاحقة، وتحملت المرأة معظم جوانب المسؤولية في غياب رب الأسرة وخاصة في مجال الاقتصاد المنزلي، الذي شكل أحد استراتيجيات الصمود ومواجهة الفقر وضيق أسباب العيش.

وبلغت نسبة النساء من الشهداء حوالي 7% الذين سقطوا خلال الفترة من 1987 - 1997، وشكلت النساء 9% فقط من الجرحى المبلّغ عنهم خلال الفترة نفسها، وزاد عدد الأسيرات الفلسطينيات اللواتي بقين رهن الاعتقال في سجون الاحتلال الإسرائيلي عن أربعين امرأة، (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 1998).

وكان يعتقد بعد اتفاقية أوسلو في العام 1993 أنه سيتم بناء مجتمع مدني يضمن مشاركة كل من المرأة والرجل في عملية البناء، وبرزت العديد من المنظمات النسوية غير الحكومية، وكانت الآمال معقودة على توسيع قاعدة مشاركة المرأة من خلال توفير أجواء ديمقراطية تتيح لها طرح نفسها من منطلق معيار الكفاءة وأولوية التعبير عن احتياجاتها ومشكلاتها، وعلى الرغم من الأوضاع الصعبة التي تفاقمتها العوائق الثقافية والسياسية والاجتماعية والانقسام الجغرافي بين الضفة الغربية وقطاع غزة، والحصار المشدد، نجد أن المساواة بين الجنسين تأخذ مكانها بطيء وذلك بفضل النساء اللواتي قمن بدور مميز في تهيئة الأرضية لبناء الدولة الديمقراطية، وتم تحقيق تقدم ملموس في توفير بيئة مواتية للتنمية المستجيبية للنوع الاجتماعي، وقد أقرت في العام 1997 "الاستراتيجية الوطنية للمرأة الفلسطينية" من قبل الاتحاد العام للمرأة الفلسطيني والمؤسسات النسوية وركزت على قضية التحرر الوطني ودور النساء في مواجهة الاحتلال وأهمية التعاون والتضامن الدولي لفرض ممارسات الاحتلال ضد النساء بشكل خاص والشعب الفلسطيني بشكل عام، (جاد، 2000).

تأسست وزارة شؤون المرأة في العام 2003، وكان الهدف من تشكيلها تعميم ودمج النوع الاجتماعي، وتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وتحورت مهام الوزارة بشكل أساسي حول وضع الاستراتيجيات الوطنية للنهوض بأوضاع المرأة الفلسطينية من دون أن يكون لها دورٌ تنفيذيٌّ مباشر في تطبيق مشاريع للنساء، وبرز تغير ملحوظ في استراتيجية وزارة المرأة في العام 2004 حيث تم التركيز على مهمة أساسية برزت بشكل واضح وهي: "بناء وتنمية الوطن الفلسطيني الديمقراطي، وترسيخ مجتمع مدني فاعل تحكّمه القيم الوطنية والحضارية والإنسانية" أصبح التركيز الأساسي على "بناء الوطن - الدولة" وليس على إنجاز مهمة تحريره، (وزارة شؤون المرأة، 2004). تم العمل على وضع خطة أخرى للفترة الممتدة ما بين 2005-2007 وكرست مرة أخرى التركيز على جوانب التنمية والبناء، وعلى أولويات تتعلق بالتعليم والتدريب المهني والتقني للشابات، وفقر الشابات وخاصة معيلات الأسر، ودعم وصول المرأة لمواقع صنع القرار، وإن كان محور وصول المرأة لمرکز اتخاذ القرار قد حاز على شعبية بين النساء العاملات في وزارات السلطة المختلفة ودعم الكثير منهن لتحسين أوضاعهن الوظيفية في الحكومة، (وزارة التخطيط، 2005).

وأعاق كل من الانقسام السياسي والمؤسساتي والحرب الإسرائيلية والحصار المشدد على قطاع غزة النساء الفلسطينيات من قدرة ووصلهن للفرص الاقتصادية والتعليم والتدريب، وفقد حرياتهن السياسية والمدنية، وهدد منجزاتهن التي تحققت بنضال مرير وذلك

نتيجة انحسار الديمقراطية التي دفعت المرأة والشعب الفلسطيني ثمناً غالباً من أجل هذه المنجزات. (وزارة شؤون المرأة، 2011). أعدت استراتيجية جديدة لوزارة شؤون المرأة للفترة بين 2010-2008 ركزت على الأولويات السابقة مع إضافة أولوية جديدة تتعلق بحاربة العنف ضد المرأة واستراتيجية شاملة لمحاربة العنف ضد النساء في المجتمع الفلسطيني للفترة 2011-2015. حيث تم التركيز بشكل أساسي على العنف الأسري مع إهمال العنف الاحتلالي. وصادق السيد الرئيس محمود عباس على اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة بما ينسجم مع أحكام القانون الأساسي الفلسطيني، ما يعني اعتماد الاتفاقية كمرجعية للمشرعين عند وضع التشريعات والقوانين الجديدة، إضافة إلى تعديل القوانين والتشريعات الموجودة بما يتناسب مع ما جاء بينود الاتفاقية.

3.2. الوضع الديمغرافي والاجتماعي للمرأة في قطاع غزة

تشير الاسقاطات السكانية الخاصة بالجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2014) إلى أن عدد الفلسطينيين المقدر في قطاع غزة نهاية العام 2013 (1.7) مليون ويبلغ معدل النمو السكاني فيها 3.44% ونلاحظ ارتفاع معدل المواليد الخام فيها 37.1 مولوداً / ألف من السكان مقارنة بالضفة الغربية، وانخفاض معدلات الوفيات الخام المقدرة 3.7 حالات وفاة / 1000 من السكان. وتبلغ نسبة السكان اللاجئين من مجمل السكان الفلسطينيين المقيمين في قطاع غزة 58.8%. وتبلغ الكثافة السكانية فيها إلى 4.661 فرداً / كم²، وتشير هذه النتائج الإحصائية إلى أن المجتمع الفلسطيني المقيم في قطاع غزة ما زال فتياً، حيث بلغت نسبة السكان الذين تتراوح أعمارهم من 0-14 سنة (43.4%) من إجمالي عدد السكان. كما بلغت نسبة السكان الذين تزيد أعمارهم أكثر من 65 عاماً (2.4%) من إجمالي عدد السكان. أما باقي السكان الذين تتراوح أعمارهم بين 15-65 سنة فقد بلغت نسبتهم 54.2% وهم في سن العمل (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2014) وشهدت الأراضي الفلسطينية تحسناً ملحوظاً في معدلات البقاء على قيد الحياة منذ بداية العقد الماضي، حيث ارتفعت معدلات توقع البقاء على قيد الحياة بمقدار 4-7 سنوات خلال العقد ونصف العقد الماضيين، إذ ارتفع من نحو 67.0 عاماً لكل من الذكور والإناث عام 1992 إلى 70.8 عاماً للذكور و 73.6 عاماً للإناث منتصف العام 2010. وبلغ العمر المتوقع على قيد الحياة عند الولادة 73.5 سنة للإناث في قطاع غزة وهو أقل من العمر من المتوقع في الضفة الغربية 75.5 سنة.

أما بالنسبة للخصوبة فقد أشارت نتائج الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني إلى ارتفاع نسبة الخصوبة في قطاع غزة حيث تصل 5.2 لكل امرأة مقارنة بالضفة الغربية حيث تصل 4.0. ومن أهم أسباب ارتفاع نسبة الخصوبة في الأراضي الفلسطينية: التزويج المبكر لبعض الفتيات (أقل من 18 سنة) ففي كثير من الحالات تلجأ العائلات إلى تزويج بناتهم في حالة عدم قدرتهم الاقتصادية على توفير التعليم لهن. والرغبة في الإجاب، بالإضافة إلى العادات والتقاليد السائدة في المجتمع الفلسطيني، وعدم استخدام وسائل تنظيم الحمل فقد بلغت نسبة النساء المتزوجات في العمر 15-49 سنة في فلسطين اللواتي يستخدمن وسيلة تنظيم أسرة 52.5% للعام 2010 بواقع 55.1% في الضفة الغربية و 48.2% في قطاع غزة. مع العلم أن متوسط حجم الأسرة يبلغ 6.0 فرداً عام 2012. ويعتقد الباحث أن غالبية النساء لا تمتلك القدرة على اتخاذ القرارات في قضايا الحمل والإجاب، فهي لا تسيطر على جسدها من حيث أخذ قرار في استخدام وسيلة منع الحمل، فقرار الإجاب هو قرار جماعي عائلي وليس فردي، وخاصة إذا تمثل ذلك في تزايد عدد أفراد الأسرة من الإناث، وبالتالي عليها أن تستمر في الحمل إلى أن يأتي الذكر. وضمن هذا السياق وبناء على الاسقاطات السكانية فإن عدد سكان الأراضي الفلسطينية سيتضاعف في نحو 23 عاماً. ويرى الباحث أن عدم التوازن بين الموارد المتاحة والزيادة السكانية غير المخطط لها يشكل تحدياً كبيراً للمسؤولين في المستقبل، هذه الزيادة السكانية السريعة ستساهم بشكل كبير في إعاقة التحسن المطلوب مستويات المعيشة، وتعميق التنمية، وتزيد من الضغط على الخدمات والبنية التحتية كالمدارس والمستشفيات، مع بقاء نسبة الإعالة مرتفعة، ما يعني زيادة العبء الملقى على عاتق المعيلين وخاصة المرأة كونها من سيقوم برعايتهم وكفالتهم وتوفير احتياجاتهم، ما ينعكس على قدرة المرأة في المشاركة بسوق العمل خاصة في ظل ارتفاع معدلات البطالة.

بلغت نسبة الإناث المتزوجات في العمر 15 سنة فأكثر 57.6% في العام 2010، و 35.3% لم يتزوجن أبداً، وبلغت نسبة الأرامل 5.6%. ونسبة المطلقات 1.5%. كما إن العمر الوسيط عند الزواج الأول لدى النساء أصغر من الرجال، حيث يبلغ العمر الوسيط عند الزواج الأول للرجال 23.8 سنة في قطاع غزة و 25.2 سنة في الضفة الغربية، في حين يبلغ العمر الوسيط عند الزواج الأول للنساء 19.8 سنة في قطاع غزة و 20.2 سنة في الضفة الغربية علماً أن معدل الزواج الخام 10.1 لكل 1000 من مجمل السكان في قطاع غزة و 9.0 في الضفة الغربية. ويرى الباحث أن المجتمع في محافظات غزة ما زال ضمن منظومة عشائرية قبلية تعتمد على التزويج المبكر، وهذا يقود إلى مشكلات أسرية نظراً إلى غياب درجات النضج لدى الجنسين الذين يتزوجون في وقت مبكر.

وهناك ظاهرة عكسية منتشرة في المجتمع الفلسطيني ألا وهي ظاهرة تأخر زواج الفتيات الفلسطينيات إذ تشير البيانات السابقة إلى أن 24% من النساء عازبات في الفئة العمرية 29-25 مقابل 51% للرجال. إلا أن غالبية الرجال يتزوجون قبل سن الأربعين مع بقاء نحو 23% دون زواج بعد ذلك وفي الفئة العمرية من 34-30 سنة يبقى ما نسبته 13.5% من النساء دون زواج، ومن أهم الأسباب تقليل

فرص زواج الفتيات هو تفضيل الشباب الزواج الاقتران بفتيات أصغر سناً مما يعمل على خفض فرص الزواج للفتيات اللواتي أكملن تعليمهن. حيث ترتفع توقعات المرأة بالنسبة للخصائص الاجتماعية والاقتصادية لشريك حياتها كلما ازداد مستوى تعليمها. وتلعب العوامل الاقتصادية المتعلقة بالميثاق والعلاقات الاجتماعية والعائلية بين الأسر بانتشار ظاهرة زواج الأقارب حيث تشير البيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني في العام 2010 إلى ان نسبة النساء اللواتي تزوجن من الأقارب أو من نفس الجمولة 47.8 % في قطاع غزة منهن 30.1 % تزوجن من أقارب من الدرجة الأولى. ويرى الباحث إلى ضرورة الاهتمام بهذه الظاهرة وبذل كافة الجهود عن طريق الإرشاد والتوعية من خلال المؤسسات لزيادة الوعي حول الآثار السلبية المترتبة على المجتمع جراء استمرار انتشار هذه الظاهرة .

3.3. الوضع الصحي للمرأة في قطاع غزة

عملت وزارة الصحة وكالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين والجمعيات الأهلية في قطاع غزة على توسيع خدماتهم ومناطق انتشارهم حيث تبنت وزارة الصحة استراتيجية الوصول إلى النساء من خلال العيادات التي أوجدتها في القرى المختلفة. ما أدى إلى وصول النساء من المناطق المهمشة إلى تلك العيادات والاستفادة من الخدمات. حيث ينتشر 147 عيادة ومركز صحي في قطاع غزة وتشير أرقام وزارة الصحة في قطاع غزة 98.3 % من الولادات التي تمت في مؤسسات صحية. 16 % من الأفراد 18 سنة فأكثر الذين يعانون من مرض مزمن واحد على الأقل. ويبلغ نصيب كل 1000 فرد من السكان 2.2 طبيب بشري. وتبلغ نسبة الطبيبات النساء من إجمالي الأطباء المسجلين في النقابة 10.9 %. كما تبلغ نسبة طبيبات النساء الأسنان من إجمالي أطباء الأسنان المسجلين في النقابة 25.0 % ويبلغ نصيب المرضين والمرضات المسجلين في النقابة 3.4 لكل 1000 مواطن منهم 44.2 % مرضات.

وتشير بيانات الجهاز المركزي إلى أن عدد السكان الفلسطينيين في محافظات قطاع غزة الذين لديهم إعاقة واحدة على الأقل 38 الف مواطن. (يعانون من صعوبات في النظر. ومن السمع. وفي الحركة. وصعوبات في الفهم والإدراك. وصعوبات في التواصل) ولا يوجد تصنيف على أساس الجنس لتعرف من خلاله كم نسبة الاعاقة عند النساء. (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2013) وبالرغم من تقدم هذه الخدمات الصحية مقارنة بالفترة السابقة ما زالت المرأة الفلسطينية حُظي بالقليل عندما يتعلق الأمر بوفرة ونوعية الخدمات الصحية . وهناك تمييزاً لصالح الرجل والذي يحصل على خدمات صحية ونوعية أفضل. (مركز المرأة للإرشاد القانوني والاجتماعي. 2001) وهناك عقبات تواجه قدرة المرأة في الحصول على الخدمات والرعاية الصحية. حيث يوجد في قطاع غزة 25 مشفى حكومي وخاص وأهلي. ويبلغ عدد الأسرة 2074 سرير بمعدل 1.3 سرير لكل ألف مواطن. وتضطر المرأة إلى الانتظار لفترات طويلة من الوقت لأجراء عمليات. نتيجة لانخفاض بعدد الأسرة. ونتيجة للصراع المسلح والاعلاقات المستمرة للمعايير وانخفضت قدرتهن في السفر للعلاج والتنقل الخارج. وتعاني بعض النساء وخاصة المهمشات في قطاع غزة من سوء التغذية والأنيميا الناجمة في الأساس عن التزويج المبكر والحمل المتكرر والمتلاحق. كما تعاني بعض النساء في مرحلة ما بعد انقطاع الدورة الشهرية من مرض ترقق العظام. والناجم عن سوء التغذية والعادات الصحية السيئة. ويعارض القانون الفلسطيني الإجهاض. بل ويعد جريمة إلا إذا كانت صحة المرأة مهددة. (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2013)

3.4. الوضع التعليمي للمرأة في قطاع غزة :

لقد أولت السلطة الفلسطينية منذ نشوؤها اهتماماً كبيراً بالتعليم في جميع مراحلها بسبب توفر الأدوات والسياسات الملائمة. حيث طرأت تطورات إيجابية ملموسة على التركيب التعليمي للسكان نتيجة التحولات الاجتماعية والاقتصادية وللتوسع الكبير في نشر الخدمات التعليمية في كل من الأرياف والمدن. واعتمدت وزارة التربية والتعليم العالي خمسة مبادئ عامة تشكل في مجموعها القاعدة الأساسية التي قامت عليها كافة التوجهات السياسية التربوية للوزارة في ذلك الوقت وهي: التعليم حق إنساني. التعليم أساس المواطنة. التعليم أداة التنمية الاجتماعية والاقتصادية. التعليم أداة الديمقراطية. والتعليم عملية مستمرة ومتجددة. (وزارة التربية والتعليم العالي، 2012)

وساهم في تحسن مؤشرات التعليم مبدأ الشراكة مع وكالة الغوث. والمجتمع المحلي. والقطاع الخاص. وأيضاً المجتمع الدولي. واعتبرت الخطط الاستراتيجية المتعاقبة التعليم حق تكفله الدولة وهو مجاني في مراحل التعليم الأساسي. وساهمت وكالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في رفع نسبة الالتحاق بالتعليم الأساسي. وتشير البيانات الإحصائية المتوفرة من خلال الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني إلى زيادة انتشار التعليم وانخفاض نسبة الأمية في الأراضي الفلسطينية حيث ارتفعت نسبة التعليم بين الإناث من 79.7 % عام 1995 إلى 94.5 % عام 2012. بينما ارتفعت بين الذكور من 92.2 % إلى 98.3 %. رغم تقدم الإناث في مجال معرفة القراءة والكتابة في الأراضي الفلسطينية خلال العقد الماضي. لكن الفجوة ما زالت تميل لصالح الذكور بفارق 4 %.

مع العلم أن معدلات معرفة القراءة والكتابة للإناث في قطاع غزة أفضل منها في الضفة الغربية على عكس الذكور. وترتبط معدلات الأمية ارتباطاً كبيراً مع العمر. حيث أظهرت البيانات أن نسب الأمية بين الأفراد كبار السن 65 سنة فأكثر كانت الأعلى بالمقارنة مع

الفئات العمرية الأخرى، فقد بلغ 84.7% في العام 2013 في الأراضي الفلسطينية. (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2013) والجداول أدناه يظهر معدلات معرفة القراءة والكتابة حسب العمر والجنس، حيث أن معدلات معرفة القراءة والكتابة تكون في أفضل حال للأعمار الصغيرة وتقل مع التقدم مع العمر، ولكن هذا الانخفاض بسيطاً.

جدول (1): التوزيع النسبي للأفراد (15 سنة فأكثر) في قطاع غزة حسب الحالة التعليمية والجنس، 2013.

الحالة التعليمية	ذكور	إناث
امي	1.5	4.8
ملم	5.3	3.9
ابتدائي	13.8	10.1
إعدادي	35.7	35.3
ثانوي	22.3	27.1
دبلوم متوسط	6.2	5.7
بكالوريوس فأعلى	15.2	13.1

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2014. قاعدة بيانات مسح القوى العاملة 2013. رام الله - فلسطين. (بيانات غير منشورة)

مع العلم أنه يوجد في قطاع غزة 690 مدرسة في 472 مبنى مدرسي، وتزيد نسبة الطلبة الإناث عن نسبة الطلبة الذكور بنسبة طفيفة مؤشر نوع الاجتماعي في التعليم = نسبة الطلبة الإناث / نسبة الطلبة الذكور = 1.003816

جدول (2): توزيع أعداد الطلبة في قطاع غزة على أنواع المدارس حسب الجنس في العام 2013-2014

الحالة	ذكور	النسبة	إناث	النسبة
عدد الطلبة في مدارس الوكالة	119288	50.3 %	112226	47.1 %
عدد الطلبة في المدارس الحكومية	107287	45.2 %	119626	50.3 %
عدد الطلبة في المدارس الخاصة	10322	4.3 %	5949	2.5 %

المصدر: وزارة التربية والتعليم (2014) كتاب التعليم الإحصائي غزة فلسطين

وتظهر البيانات في الجدول السابق المتعلق بأعداد الطلبة في قطاع غزة أن هناك فروقاً في نسب الإناث والذكور الذين يدرسون في المدارس الخاصة، إذا بلغت نسبة الإناث فيها 35.5%. وربما يدل ذلك على إعطاء الأطفال الذكور أهمية خاصة. ويبلغ عدد المؤسسات التعليمية العالي في قطاع غزة خمس جامعات تقليدية (واحدة حكومية - اثنتان عامتان - واثنتان خاصتان)، ثماني كليات جامعية (خمس حكومية - اثنتان خاصتان - واحدة حكومية) وعشرة كليات مجتمع متوسطة (واحدة حكومية - واحدة عامة - ست خاصة - اثنتان تحت اشراف الوكالة) اثنتان بوليتكنك (خاصة) وأكاديمية للدراسات العليا. جامعتان للتعليم المفتوح (وزارة التربية والتعليم العالي، 2014) ويسير تطور التعليم العالي في فلسطين في منحى تأنيث التعليم، بسبب ارتفاع نسبة وإعداد الإناث بين المتخرجين في التعليم العالي، ارتفعت نسبة الإناث إلى الذكور في قطاع غزة في الفرع الأكاديمي بشكل ملحوظ إلى 116.4% في العام 2012/2013 بعدما كانت 81% في العام 1994/1995 (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2014)

فجوة النوع الاجتماعي في التعليم العالي وهي أعداد الخريجات على أعداد الخريجين وتساوي 90.6% ويرى الباحث إلى أن هذا مؤشر هام ودال على تمكين المرأة من التعليم الذي يؤهلها للوصول لفرص عمل أفضل في سوق العمل، وندرك

من خلال الأرقام الإحصائية الموضحة في الجدول رقم (6) لنسب الخريجين حسب الجنس أولاً أن الفروق في نسب الخريجين الذكور والإناث لا تشكل تلك الفجوة الكبيرة إلا أنها ما زالت تميل لصالح الذكور، وتتأرجح نسبهم في الارتفاع والانخفاض نظراً للظروف المحيطة بهم كتشباب جامعي يسعى نحو الرزق والعمل وفي الوقت نفسه الذين يعملون ويدرسون، ويحاول بعض الأسر تأجيل الدراسة الجامعية للبناتهم وخاصة في الأسر الفقيرة عد انخفاض دخلهم، كما يلعب الزواج والأدوار الاجتماعية المناطة به خلال فترة الدراسة الجامعية دوراً في تأخير التخرج عند الإناث¹.

جدول (3): أعداد طلبة التعليم العالي الجدد والمسجلين والخريجين للعام الدراسي 2013-2012 في قطاع غزة حسب الجنس

إناث	ذكور	الحالة
15600	14384	عدد الطلبة الجدد في مؤسسات التعليم العالي
51507	43249	بلغ عدد الطلبة المسجلين في مؤسسات التعليم العالي
12769	14092	عدد الخريجين من مؤسسات التعليم العالي

المصدر: وزارة التربية والتعليم (2014) كتاب التعليم الإحصائي غزة فلسطين

في ذات السياق يمكن الحديث هنا أن تعليمهم مقيد بعدم قدرتهم على الحركة والسفر، ما يؤثر سلباً على خياراتهم وفرصهم في السفر للتعليم خارج مناطق سكنهم وخارج حدود الوطن، والتي تشرع أبوابها للذكور كامتياز مجتمعي لهن دون الإناث. ولم يعد تعليم الإناث مقتصرًا على المراحل الجامعية، فحسب بل تعدى ذلك إلى وصولها لمراحل الدراسات العليا في الدبلوم التأهيلي والتخصصي مروراً بأعلى الدرجات العلمية في الماجستير والدكتوراه، بعد ان تهيأت أمامها السبل المساعدة والدافعة. فعدد الطلبة المسجلين في الدراسات العليا 2700 طالب، منهم 959 أنثى في العام-2013 2014 وقد سجلت 403 أنثى طالبة في الدراسات العليا من أصل 1137 طالب، وتخرجت في نفس العام 237 أنثى من أصل 654 خريج ولم تسجل أي طالبة في الدبلوم المهني. (وزارة التربية والتعليم العالي، 2014) ويرى الباحث غالباً إذا سنحت للفتيات العازبات الفرصة في إكمال تعليمهن العالي ما بعد البكالوريوس، فإنهن سيدفعن ضريبة هذا الطموح أو الاستحقاق إذ تقل فرصهن في الزواج كونهن تعدن السن المقبول اجتماعياً للزواج، على اعتبار أن بعض الرجال يعتبرون النساء المتعلمات تتمتع بنفوذ وقوة قد تشكل تهديداً لامتيازاتهم ومكانتهم الذكورية خديداً داخل أسرهم.

3.5. عمل المرأة في قطاع غزة:

لم تكن المرأة معزلة عن كافة التحولات الاقتصادية والسياسية التي شهدتها المجتمع الفلسطيني، وقد خاضت المرأة الفلسطينية غمار العمل في مجالات العمل المختلفة في القطاعين العام والخاص، لتساهم في بناء لبنان الدولة الفلسطينية، بالإضافة إلى التحاقها بمهن التعليم والصحة والخدمة الاجتماعية في القطاع الحكومي الفلسطيني، التحقت، كذلك بمهن مختلفة في كافة المجالات الاقتصادية الأخرى كالزراعة والصناعة والتجارة والخدمات والسياحة وغيرها، ومازالت تتعايش مع العديد من العوقات الفاعلة على الرغم من اكتسابها للوسط التعليمي والمهارات خلال العقود الأخرين، وحصلت على الاعتراف الضمني بأهميتها في إطار الحاجات التنموية من جهة ومستوى المعيشة من جهة أخرى، بفضل تبني الحركة النسوية مفهوم المساواة بين المواطنين بالحقوق والواجبات، ولكنها تحتاج لزيداً من الوقت لدمج قضايا المرأة في الاقتصاد، بحيث تصبح أحد المكونات الطبيعية التي تتأثر سلباً وإيجاباً بظروف سوق العمل والعوامل الاقتصادية والاجتماعية بشكل كامل.

لقد أجريت العديد من الدراسات حول دوافع خروج المرأة للعمل فكانت النتيجة تتلخص في الدوافع التالية:- في تأكيد الذات والشعور باستقلال الشخصية وبالسيولة، والحصول على مكانة اجتماعية، كنتيجة للتطور وتعليم الفتاة. شغل أوقات الفراغ والشعور بمتعة العمل، المشاركة في الحياة العامة، ورفع المستوى الاقتصادي للأسرة. عدم ضمان ظروف الحياة (عطار، 2004) واشتملت المجالات الوظيفية للمرأة على الأغلب: المجال التعليمي والمجال الطبي والمجال الاجتماعي والمجال الإعلامي والثقافي والمجال الاقتصادي.

ويرى الباحث أن دور المرأة الفلسطينية في عملية الإنتاج وموقعها في سوق العمل يتحدد بعدد من العوامل أهمها:

1. منظومة القيم الاجتماعية المتعلقة بعمل المرأة (العادات والتقاليد الموروثة) التي حصرت دور المرأة في مهن محددة، وكذلك في مواقع عمل محددة.

2. ندرة وسائل الانتاج المتاحة ذات الندرة النسبية (أي محدودية القطاعات الاقتصادية على النمو) وعدم قدرة السوق على استيعاب العرض المتزايد من العمالة إلى جانب تدني الأجور وقلة فرص العمل المتاحة للجنسين إلى جانب الانطواء على قوى انتاجية تقليدية، مما يدفع غالبية الانشطة النسوية نحو التهميش، وعدم الاعتقاد بأهميتها على الإطلاق.
3. تدهور الوضع الاقتصادي بفعل سياسات الاحتلال الاسرائيلي (حصار وتدمير ومصادرة). خاصة في ظروف الانقسام.
4. عدم وجود خطط تنموية تسعى لاستيعاب اليد العاملة النسائية وفق منهج اقتصادي اجتماعي يأخذ في الاعتبار الحاجات والخصائص الأساسية لاستيعاب المرأة في مواقع الإنتاج، بما في ذلك خطط التدريب والتأهيل المهني.
5. حجم الضغوطات على سوق العمل جعلت موضوع إشراك المرأة ليس على سلم الأولويات من الناحية العملية فالمعروض من القوى العاملة كبير مقارنة بضعف الطلب عليها من قبل أصحاب العمل والعادات والتقاليد تدفع أصحاب العمل لتوظيف الذكور.
6. ضعف تطبيق قانون العمل وخاصة في التعامل مع معالجة قضايا المرأة العاملة وتحقيق حقوقها.

وقبل ان نخرج على عمل المرأة في قطاع غزة سوف نسرده لحة عن اقتصاد قطاع غزة، ففي العام 2013 بلغ نصيب الفرد من الناتج المحلي الاجمالي في قطاع غزة 1.077 دولار امريكي، ويرتفع نصيب الفرد من الدخل القومي الناتج الاجمالي في قطاع غزة إلى 1.301 دولار امريكي . ولكن الانفاق الاستهلاكي يزيد عن الدخل القومي الناتج وبالتالي هناك عجز في الادخار الكلي يبلغ (596- مليون دولار في العام 2013) (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2014) ويعاني الاقتصاد الفلسطيني في قطاع غزة من قدرته على التكوين الرأسمالي، ويعتمد على تمويل القادم من المنح والمساعدات الدولية. (أبو عجوة، 2011)

كما أن الحروب التي شنتها إسرائيل على قطاع غزة عمقت الأزمة الاقتصادية والمالية للقطاع وساهمت في زيادة معدلات البطالة المرتفعة في قطاع غزة. حيث تعرض قطاع غزة على مدار حربين (2008، 2012) إلى تدمير البنية التحتية لقطاع الخدمات العامة وتدمير مباني المؤسسات العامة والمنازل السكنية والجمعيات والممتلكات الخاصة والمؤسسات والمنشآت الاقتصادية والأراضي الزراعية، حتى أنها وصلت إلى المؤسسات الصحية والتعليمية والإعلامية والرياضية والمساجد والمقابر والتي نتج عنها خسائر مادية فادحة في كافة القطاعات الاقتصادية والخدمية. (وزارة الاقتصاد الوطني، 2013)

وتكبد الاقتصاد الفلسطيني خسائر خلال العام 2013 والبالغة 3.4 مليار دولار في الضفة الغربية وقطاع غزة. ناجمة الاحتلال وإغلاقه للمعايير واستيلائه على معظم الموارد الطبيعية في الأراضي الفلسطينية مما عطل كافة القطاعات الإنتاجية سواء الزراعة أو الصناعة أو التجارة إضافة إلى تعطيل سبل الاستثمار في الأراضي الفلسطينية نتيجة انعدام بيئة الأمن السياسي والاقتصادي التي ينشدها المستثمر(البنك الدولي، 2014). ولا يمكن خلال هذا السياق إغفال الدور التدميري للحرب التي قامت بها إسرائيل في عام 2008-2009، والتي دمرت فيها البنية التحتية لاقتصاد قطاع غزة وقد بلغت خسائر الحرب الإسرائيلية على غزة بأربعة مليارات من الدولارات، كما نشأت في قطاع غزة كنتيجة لسياسة الحصار الإسرائيلية العديد من الأنفاق على الحدود مع مصر.(UNCTAD، 2009)

إن استمرار الحصار المفروض على قطاع غزة وإغلاق المعابر وحظر دخول المستلزمات والمواد الخام، وتقييد دخول مواد البناء، وكميات الوقود اللازمة لحل مشكلات الطاقه، وتطوير الطرق، إضافة إلى الانقسام السياسي والجغرافي بين شطري الوطن وغياب الاستقرار السياسي والمالي والاقتصادي واحتمالات توجيه ضربات عدوانية إسرائيلية إلى البنية التحتية، كل تلك العوامل تشكل عقبات وتحديات أمام إحداث عملية تنموية حقيقية وأمام تشكيل منظومة اقتصادية وطنية مقاومة تعتمد على الموارد المحلية ورأس المال البشري وتساعد في تحسين الأوضاع المعيشية وتخفيض معدلات الفقر والبطالة وتشكل نواة لتنمية اقتصادية مستدامة.(وزارة الاقتصاد الوطني، 2014) بالرغم من هذه المعوقات أخذت النسبة المئوية للنساء العاملات بالتزايد بشكل تصاعدي مع مرور الزمن حتى وصلت مشاركتهن في القوى العاملة في العام 2013 إلى حوالي 17.3 % من اجمالي القوى العاملة الفلسطيني في الضفة الغربية وقطاع غزة. وتشير بيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني للعام 2013 إلى أن نسبة المشاركة في القوى العاملة في فلسطين 43.6 % (69.3 % للذكور، و17.3% للإناث) أي مشاركة الرجال في القوى العاملة أكثر من 4 أضعاف مشاركة النساء أما في الضفة الغربية فقد بلغت نسبة المشاركة حوالي 45 %؛ (71 % للذكور و18 % للإناث). في حين بلغت نسبة المشاركة في قطاع غزة حوالي 41 %؛ (66 % للذكور و16 % للإناث). ورغم الارتفاع في نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة، إلا أن هذا الارتفاع يسير بشكل بطيء.

وقد بلغت نسبة البطالة من بين الأفراد المشاركين في القوى العاملة 15 سنة فأكثر 23.4 % في العام 2013. (21 % للذكور و35 % للإناث)، أما في الضفة الغربية فقد بلغت نسبة العاطلين عن العمل حوالي 19 % من المشاركين في القوى العاملة 15 سنة فأكثر؛ (17% للذكور و26 % للإناث). في حين بلغ العدد 129 ألف عاطل عن العمل في قطاع غزة حوالي 33 % من المشاركين في القوى العاملة 15 سنة فأكثر؛

(28 % للذكور و53 % للإناث). (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2014)

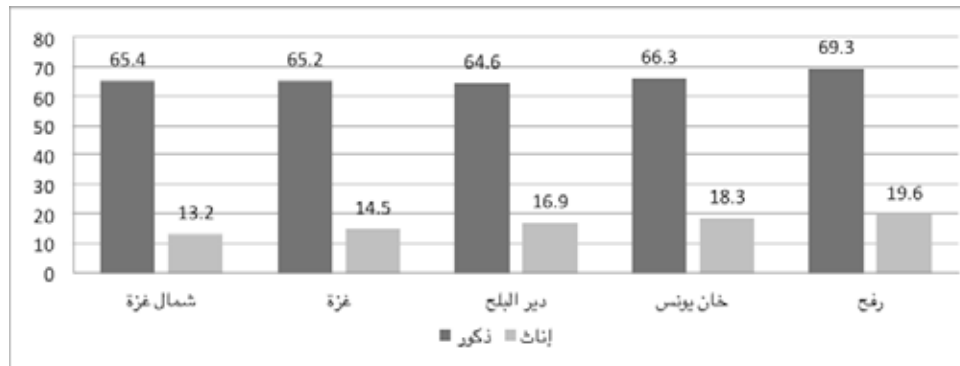
جدول (4): نسبة المشاركة في القوى العاملة ومعدل البطالة في فلسطين حسب المنطقة والجنس في العام 2013

معدل البطالة		نسبة مشاركة في القوى العاملة 15 سنة فأكثر		
إناث	ذكور	إناث	ذكور	
35 %	24 %	17.3 %	69.3 %	فلسطين
26 %	14 %	18 %	71 %	الضفة الغربية
53 %	28 %	16 %	66 %	قطاع غزة

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2014 مؤتمر صحفي للبيانات القوى العمالية عشية عيد العمال 2014

وتشير بيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2014) إلى تصدر محافظة رفح مشاركة الذكور في القوة العاملة بنسبة 69.3 % في العام 2013 . وأيضا في مشاركة الإناث في القوة العاملة 19.6 % . وتعتبر محافظة شمال غزة أقل المحافظات من حيث مشاركة الإناث حيث بلغت النسبة 13.2 % من نسبة المشاركين في القوى العاملة. والشكل التالي يبين نسبة المشاركين في القوى العاملة حسب الجنس والمحافظة في قطاع غزة 2013

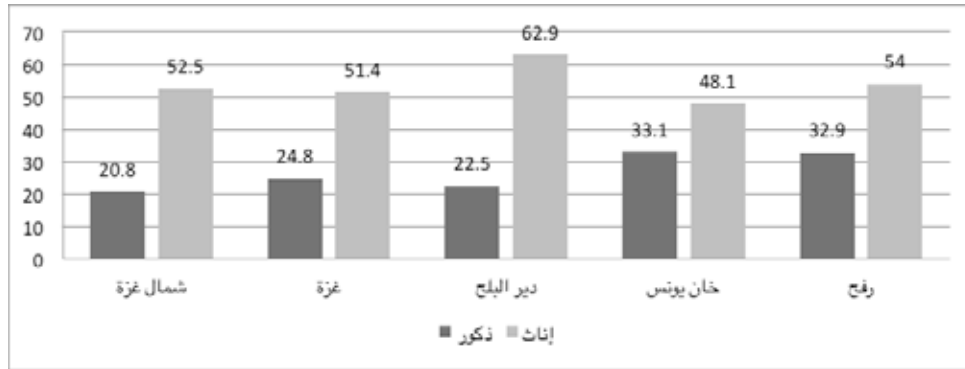
شكل (3): نسبة المشاركين في القوى العاملة حسب الجنس والمحافظة في قطاع غزة 2013



المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2014) احصائيات القوى العمالية 2013 رام الله فلسطين.

وتصدر محافظة خان يونس في نسبة بطالة الذكور بـ 33.1 % . في حين تتصدر دير البلح في بطالة الإناث بـ 62.9 % وتزداد البطالة كلما توسعنا في مشاركة النساء في القوى العاملة، في ظل انعدام الأفق الاقتصادي. والشكل التالي يبين نسبة البطالة حسب الجنس والمحافظة في قطاع غزة 2013

شكل (4): نسبة البطالة حسب الجنس والمحافظة في قطاع غزة 2013



المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2014) إحصائيات القوى العمالية 2013 رام الله فلسطين.

3.5.1. عمل المرأة في القطاع الخاص

مع استمرار معدلات النمو السكانية عند مستويات مرتفعة وتزايد مخرجات التعليم وانخفاض معدلات التوظيف في القطاع الحكومي في قطاع غزة، بدأت تظهر مشكلة البطالة بين السكان رجالاً ونساءً وخاصة الداخلين حديثاً إلى سوق العمل. (هندي، 2007) أجهت النظرة إلى القطاع الخاص وذلك لكونه الملاذ الأخير لتوظيف العمالة الداخلة حديثاً إلى سوق العمل. وأخذ القطاع الخاص دوره في المساهمة في عمليات التنمية المختلفة وكانت بدايته محدودة للغاية. إلا أن المشاركة الفعلية للقطاع الخاص بدأت تبرز مع انشاء السلطة الفلسطينية، والآن أصبح القطاع الخاص له دور كبير في دعم مجالات التنمية الشاملة بما ينعكس إيجاباً على خدمة المجتمع. فهو يعتبر المالك الحقيقي في بعض القطاعات الاقتصادية مثل البنوك والاتصالات والتأمين. ويتطلب من القطاع الخاص القيام بدور كبير إن لم يكن هو الدور الأكبر في التنمية ومواجهة ظروف الانفتاح العالمي القادمة. لذلك تقع على عاتقه أعباء متعددة ترتبط بالتدريب والتوظيف والتنمية ولقد تزايدت الأهمية النسبية للقطاع الخاص في الاقتصاد الوطني فلقد بلغت عدد المنشآت في قطاع غزة 46.578 منشأة منها 39.545 منشأة عاملة في العام 2012 (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2013)

وبحكم التوسع المستمر في القطاع الخاص وريادته للتنمية في الوقت الحالي؛ فقد ركزت خطط التنمية المتتابعة على احتياجات القطاع الخاص. وزيادة استيعابه للقوى العاملة من الرجال والنساء بدون وجود سياسة تضمن الموازنة بين المهارات والقدرات المتوفرة لدى القوى العاملة مع فرص العمل المتاحة من قبل القطاع الخاص. ومن أهم المجالات التي ساهم القطاع الخاص بتوظيف المرأة فيها: التعليم الأهلي، رياض الأطفال، الخدمات، الصحة، الإعلام، التجارة، الصناعة.

كشف الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2014) في قطاع غزة أن 48 % من المستخدمين بأجر يعملون في القطاع الخاص. وبلغت نسبة المستخدمين بأجر الذين يعملون في مهنة الفنيين والمتخصصين حوالي 24 % في فلسطين؛ 15 % للذكور مقابل 67 % للإناث. وتقل نسبة الحرف بين الإناث حيث بلغت النسبة في الحرف وما إليها من مهن حوالي 4 % للإناث. ومن جهة أخرى بلغت نسبة المستخدمين بأجر في القطاع الخاص الذين التحقوا وتخرجوا من دورات تدريب مهني حوالي 20 % في قطاع غزة. ويعاني العمال والعاملات من معدلات أجور متدنية في القطاع الخاص. وقد بلغ معدل الأجر اليومي الحقيقي للمستخدمين بأجر في قطاع غزة في القطاع الخاص حوالي 40 شكيل. وسجل قطاع الزراعة أدنى معدل أجر يومي بواقع 17 شكيل. بلغت نسبة الفقر بين المستخدمين بأجر عام 2011 حوالي 35 % في قطاع غزة. 21 % من المستخدمين بأجر في القطاع الخاص يحصلون على تمويل التقاعد أو مكافأة نهاية الخدمة، و22 % يحصلون على إجازات سنوية مدفوعة الأجر، و23 % يحصلون على إجازات مرضية مدفوعة الأجر، و40 % من النساء العاملات بأجر يحصلن على إجازات أمومة مدفوعة الأجر. 27 % من المستخدمين بأجر في القطاع الخاص يعملون بموجب عقد عمل في قطاع غزة. و48 % من المستخدمين بأجر منتسبين إلى نقابات عمالية/ مهنية في قطاع غزة.

من جهة أخرى أكد القانون الأساسي الفلسطيني المعدل في المادة (25) على أن علاقات العمل تُنظم بما يكفل العدالة للجميع ويوفر للعمال الرعاية والأمن والرعاية الصحية والاجتماعية. ونظراً لأهمية "الضمان الاجتماعي" في توفير الأمن الاجتماعي والاقتصادي للعمال - وهو ميزة ينبغي أن تؤخذ بعين الاعتبار في تحديد الحد الأدنى للأجور- فقد أكد عليه القانون الأساسي مرة أخرى في نص دستوري

سابق هو المادة (22) والتي نصت على أن يُنظم القانون خدمات التأمين الاجتماعي والصحي ومعاشات العجز والشبخوخة. وحسم المشرع الفلسطيني أمره صراحة في قانون العمل رقم (7) لسنة 2000 وتحديد المواد (86) ولغاية (89) والتي أكدت على تشكيل لجنة الأجور وعلى مهمتها الخاصة بتحديد حد أدنى للأجور يصدر به قرار من مجلس الوزراء. وبالتالي، فإن تأخر إقرار سياسة الحد الأدنى للأجور لمدة (12) عاماً أي منذ تاريخ إقرار ونفاذ قانون العمل الفلسطيني عام 2000/2001، ولغاية تاريخ صدور قرار مجلس الوزراء في جلسته المنعقدة يوم الثلاثاء بتاريخ 9/10/2012 بإقرار الحد الأدنى للأجور، فهناك تقصير في تنفيذ أحكام قانون العمل الفلسطيني الخاصة بالحد الأدنى للأجور من الحكومة. وقررت لجنة الأجور ما يلي: -

1. إن يكون الحد الأدنى للأجور الشهري في جميع مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية وفي جميع القطاعات مبلغاً وقدره ألف وأربعمائة وخمسون (1450) شيكلاً شهرياً.
2. أن يكون الحد الأدنى للأجور لعمال المياومة وخاصة العاملين بشكل يومي غير منتظم، إضافة إلى العمال الموسمين، مبلغاً وقدره خمسة وستون (65) شيكلاً يومياً.
3. أن يكون الحد الأدنى للأجور لساعة العمل الواحدة للعمال المشمولين في الفقرة 2 أعلاه مبلغاً وقدره ثمانية ونصف (8.5) شيكلاً للساعة الواحدة.

على أن يبدأ العمل بالحد الأدنى للأجور المقرر ابتداءً من تاريخ 1/1/2013 على أن تستغل الفترة السابقة لهذا التاريخ لتسوية أوضاع عمال بعض المؤسسات والمنشآت التي يتقاضى عمالها أجوراً أقل من الحد الأدنى المقرر بشكل منسجم مع أحكام قانون العمل الفلسطيني. ويتم اعتماد غلاء المعيشة كما يصدر عن الجهاز المركزي للإحصاء كعلاوة مدفوعة لجميع العاملين في مناطق السلطة الفلسطينية في بداية كل سنة. ويتم استكمال التشريعات والقوانين الخاصة بالضمان الاجتماعي والتأمينات الاجتماعية خلال عام واحد من تطبيق الحد الأدنى للأجور بما يساهم في تأمين شبكة حماية اجتماعية ووطنية شاملة.

ويلاحظ الباحث على قرار الحد الأدنى للأجور والتعليمات الصادرة بمقتضاه، إن الرقم المعتمد من مجلس الوزراء كحد أدنى للأجر الشهري (1450) شيكلاً لا يلامس أيضاً خط الفقر المدقع كأحد المعايير التي يمكن اعتمادها لتحديد الحد الأدنى للأجور، حيث أنه واستناداً للبيانات الصادرة عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني فإن خط الفقر المدقع يعادل تقريباً (1750) شيكلاً في العام 2012. في ظل غياب الضمان الاجتماعي وزيادة نسبة الفقر والارتفاع القياسي للأسعار، وهذا ما ينسحب أيضاً على الحد الأدنى المقرر للأجور لعمال المياومة والحد الأدنى لساعة العمل الواحدة. ويلجأ كثير من المشغلين لطرق كثيرة للتحايل على القرار أعلاه، ولا نقول كل المشغلين؛ من منطلق استغلال حاجة بعض النساء للعمل بأي أجر، وبقعود عقوداً بقيمة مع العاملة ولكن يعطونها راتباً آخر، أو عقود شراكة، وتوافق العاملة على مضمض لأنه لا يوجد لها أي فرصة بديلة. فأرباب العمل يفضلون النساء من باب كونهن الأقل تدمراً وشكوى وقبولاً لظروف العمل، وبخاصة في حالة الضائقة الاقتصادية. وتوضح دراسة مركز شؤون المرأة (2012) أن متوسط الأجور للعمال في دور الحضنة ورياض الأطفال في قطاع غزة 490 شيكلاً.

وتبدو التشريعات الخاصة بالضمان الاجتماعي هدفاً بعيد المنال في ظل جملة عوامل تتعلق بغياب الرؤية والتخطيط والأزمة الاقتصادية والمالية ونقص الموارد والإمكانيات وغياب الجدية في التعامل مع هذه التشريعات، وقد توج ذلك بالقانون الصادر عن رئيس السلطة الوطنية الفلسطينية بتاريخ 23/8/2007 والذي ألغى بمقتضاه قانون التأمينات الاجتماعية رقم (3) لسنة 2003 الصادر عن المجلس التشريعي الفلسطيني، وفيما يبدو أن هذا التوجه قد جاء استجابة لنصائح البنك الدولي في إطار سياسة التقشف ولو على حساب الأمن الاجتماعي. مع الأخذ بعين الاعتبار أن سياسة الحد الأدنى للأجور لا تحظى أيضاً بتأييد البنك الدولي، وإذا كان إلغاء قانون التأمينات الاجتماعية قد قابلته تعديل على قانون التقاعد العام بهذا الخصوص، فهذا "خطأ كبير" في فهم فلسفة ومغزى قانون التأمينات الاجتماعية، الذي تم الإستعاضة عنه بالقرار بقانون رقم (5) لسنة 2007 بتعديل قانون التقاعد العام وإلحاق القطاع الخاص بأحكام قانون التقاعد العام، ولاحقاً قرار مجلس الوزراء رقم (16) لعام 2010 باللائحة التنفيذية بشأن تنظيم انتفاع موظفي القطاع الخاص بأحكام قانون التقاعد العام، ورغم تأكيد اللائحة المذكورة على سريان أحكام قانون التقاعد على موظفي القطاع غير الحكومي وفق جدول زمني متفق عليه مع مجلس إدارة هيئة التقاعد الفلسطينية، "إلا أن هذا الأمر لم يُطبق لغاية الآن على القطاع الخاص".¹

3.5.2. المرأة في الوظيفة العمومية

ساوى قانون الخدمة المدنية الفلسطيني بين الجنسين، بل توجد نصوص قانونية تضمن مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص، والأجور، وضرورة المساواة في التقييم والترقيات والحوافز بين الرجل والمرأة. يشكل العاملون في القطاع العام نحو 10.3% من اجمالي المشغلين الفلسطينيين في الضفة الغربية وقطاع غزة خلال العام 2012، والبالغ عددهم نحو 858 ألف مشغول من كلا الجنسين. وتبلغ نسبة المشغلين الفلسطينيين الذكور في القطاع العام 6.9% من اجمالي الذكور المشغلين في الأراضي الفلسطينية (الجهاز المركزي

للإحصاء الفلسطيني، 2013).

ويبلغ عدد موظفي القطاع العام الفلسطيني بلغ 88394 فرداً، منهم نحو 67.2% يعملون في محافظات الضفة الغربية، فيما يعمل نحو 32.8% منهم في محافظات قطاع غزة. علماً بأن عدد الإناث في الوظيفة العمومية بلغ 36089 أنثى. يشكلن نحو 40.8% من إجمالي موظفي الوظيفة العمومية و25.2% من إجمالي المشتغلات في الأراضي الفلسطينية. كما تنخفض مشاركة العاملات في الوظيفة العمومية في قطاع غزة حيث تعمل 8734 أنثى ويشكلن نحو 30.1% من إجمالي الموظفين العموميين في قطاع غزة. مقارنة 27355 أنثى يعملن في الضفة الغربية ويشكلن نحو 46.1% من إجمالي موظفي القطاع العام في المنطقة المذكورة. بلغ عدد الموظفين في المؤسسات والهيئات الحكومية الأخرى (غير الوزارية)، حوالي 10993 موظفاً وموظفة، من بينهم 2839 موظفة يشكلن نحو 25.8% من إجمالي العاملين في المؤسسات والهيئات الحكومية غير الوزارية. وهناك 76726 موظفاً وموظفة يعملون في 25 وزارة في السلطة الفلسطينية، من بينهم 33049 أنثى يشكلن نحو 43.1% من إجمالي عدد الموظفين في الوزارات. بلغ عدد العاملين في وزارة التربية والتعليم 45942 موظفاً وموظفة، بنسبة 60% من إجمالي عدد العاملين في الوزارات الفلسطينية. وبأثر ارتفاع نسبة الإناث في الوزارات إلى ارتفاع نسبتهن في وزارة التربية والتعليم والتي بلغت 52.6%. أما في حال تم استثناء وزارة التربية والتعليم، تنخفض نسبة مشاركة الإناث في وظائف الوزارات الفلسطينية إلى نحو 28.9%. (ديوان الموظفين العام، 2013).

ويلاحظ الباحث إلى تركيز الإناث في الفئات الوظيفية الوسطى وانخفاض تمثيلهم بشكل كبير في الفئات الوظيفية العليا. بالرغم من حيادية القانون في التمييز بين موظفي القطاع العام حسب النوع الاجتماعي وبالتالي وجود ثغرات في التفسير والتطبيق السليم والصحيح للنصوص القانونية الخاصة بقانون الخدمة المدنية.

ويلاحظ الباحث أيضاً انخفاض نسب الإناث في الدرجات العليا التي تضم (الوكلاء، والوكلاء المساعدين، والمدراء العامين). حيث لم تصل نسبة الإناث بين موظفي أي من درجات الفئة العليا (A1-A4) إلى 14%. تبدأ نسب الإناث بالارتفاع ابتداءً من درجات الفئة الأولى، والتي تراوحت نسبها بين 16.2% بين موظفي الدرجة A و25.4% بين موظفي الدرجة C. واستمر ارتفاع نسبهن في الدرجات التالية لتبلغ نحو 50% في كل من الدرجات الثالثة والرابعة والخامسة. وبالنظر إلى الفئات العمرية لموظفي القطاع العام، أن ما يقرب من ثلثه أرباع الإناث العاملات في الوظيفة العمومية ينتمين لفئتي الثلاثينات والأربعينات من العمر مقابل نحو ثلثي الموظفين الذكور ينتمون لفئتي الثلاثينات والأربعينات من العمر. يتبين من البيانات أن نسبة الإناث تقترب من نصف موظفي القطاع العام الذين تقل أعمارهم عن 40 عاماً. تنخفض نسبتهن بين الموظفين الذين هم في الأربعينات إلى نحو 38%. ثم تنخفض إلى ما يقرب من 28% للموظفين الذين ينتمون إلى فئة الخمسينات من العمر. كما أن ما يقرب من 13% من الإناث سيبلغن سن التقاعد خلال السنوات العشر القادمة مقابل ما يقرب من 23% من الذكور سيبلغون سن التقاعد خلال نفس الفترة. (ديوان الموظفين العام، 2013).

ومن جهة أخرى أظهرت بيانات ديوان الموظفين العام أن 54.5% من موظفي القطاع العام يحملون درجة البكالوريوس. توزعت هذه النسبة بواقع 50.2% بين الذكور ترتفع إلى 60.6% بين الإناث. وبشكل عام، يمكن القول إن 80.2% من موظفي القطاع عام حاصلون على مؤهل دبلوم متوسط أو أعلى. توزعت هذه النسبة حسب النوع الاجتماعي بواقع 74.5% بين الذكور و88.7% بين الإناث. وتشير بيانات ديوان الموظفين العام إلى وجود انخفاض تدريجي في نسب الإناث في المؤهلات التي تلي الدبلوم المتوسط لتصل إلى 45.4% بين حملة مؤهل البكالوريوس. ثم إلى 42.6% بين حملة مؤهل الدبلوم العالي، ثم إلى 34.0% بين حملة مؤهل الماجستير. ثم تنخفض نسبتهن بشكل واضح بين حملة مؤهل الدكتوراه لتصل إلى 10.8% فقط. أما نسبة الإناث بين حملة مؤهل الثانوية العامة فما دون فتمحورت حول 23% من إجمالي موظفي الوظيفة العمومية حملة الثانوية العامة فما دون.

وعلى صعيد مستويات الأجور في القطاع العام (الحكومي) فإن قانون الخدمة المدنية² المطبق على الموظفين، ذكوراً وإناً، لم يتضمن أية إشارات أو نصوص تميز بين الرجل والمرأة. لأنه نص على التساوي في الأجور، وعلى ضرورة المساواة في التقييم والترقيات والحوافز. لكن هناك بعض التطبيقات الخاطئة للقانون، مثال ذلك ما يتعلق بالعلاوة الاجتماعية عن الأبناء، ويستطيع الرجل الموظف أن يحصل عليها حتى لو كانت امرأته تعمل في القطاع الخاص. بعكس المرأة لا تستطيع ذلك حتى لو كان زوجها عاطلاً عن العمل (العجلة، 2012).

3.5.3. النساء في قطاع العمل غير الرسمي.

لقد زاد الاهتمام بموضوع القطاع العمل غير الرسمي في الآونة الأخيرة، وخصوصاً بعد الأزمة المالية وما تعرض له الاقتصاد العالمي من انكماش أدى بالمقابل إلى توسع ونمو حجم العمل غير الرسمي. بل ظهر بأشكال مختلفة وفي قطاعات وأنشطة مختلفة متنوعة ويعود الاهتمام المتجدد في الاقتصاد غير الرسمي إلى الإدراك بالروابط بين النشاطات غير الرسمية والنمو والفرق وعدم المساواة. (سيف، 2013) واعتمدت منظمة العمل الدولية مفهوم العمل غير الرسمي في العام 1972، ومن أهم خصائصه: سهولة الدخول إليه، واعتماده على

2 نصت المادة 53 من قانون الخدمة المدنية على أنه "إذا ما كان الزوجان موظفين بالخدمة المدنية فتدفع العلاوة الاجتماعية للزوج فقط"

المصادر المحلية، ملكية عائلية للمشروع“ ويعتمد على العمل اليدوي، والقليل من التكنولوجيا، ويستخدم مهارات تم الحصول عليها من خارج المدرسة، ويخضع لتنافس قوي في السوق. وينمو الاقتصاد غير الرسمي بسبب زيادة الطلب على العمالة الرخيصة، ورغبة أرباب العمل في مضاعفة أرباحهم في استغلال العمال أو أن القطاع غير الرسمي ينمو كطريقة لتجاوز قوانين العمل خاصة تلك المتعلقة بحقوق العمال والتنظيم النقابي والضرائب. ويؤكد على ذلك تزايد نسبة النساء اللواتي يعملن في القطاع غير الرسمي في أعمال زراعية وغير زراعية عن نسبة الرجال في اغلب دول العالم كما تمارس النساء في القطاع غير الرسمي أنماطاً متنوعة من النشاطات الاقتصادية وغالباً ما يتواجدن كصاحبات أعمال أو عاملات بدون أجر. وبما أن النساء يملكن مصادر قليلة فالعمل في القطاع غير الرسمي يدر لهن دخلاً قليلاً ويستخدم فقط لمحاربة الفقر. (أيوب، 2007)

ومن جهة أخرى يتميز العمل غير الرسمي بعلاقة بين الموظف وصاحب العمل غير خاضعة للقانون وغير ملتزمة بأي إطار قانوني ويضم هذا النوع من العمل والرعاية المنزلية الذي يمارس من قبل النساء الفلسطينيات من دون أن يكون مشمولاً في البيانات المتعلقة في التوظيف، هذا النوع يتناقض كلياً مع التعريف الكلاسيكي للعمل إذ أن العمل من زاوية الاقتصاد الجزئي، يعني أي نشاط يمارسه الأشخاص ويعود إليهم بالمرود المادي، ومن زاوية الاقتصاد الكلي، العمل هو أي نشاط يساهم في الإنتاج الاقتصادي الذي يجري قياسه بواسطة الناتج المحلي الإجمالي. (تليف، 2010)

ويلاحظ الباحث أن هذين التعريفين لا يشملان رعاية الأطفال، والعمل المنزلي، ورعاية المسنين، والعمل غير المدفوع في الزراعة، ويتواجد قطاع العمل غير الرسمي في المواقع الثابتة (بيت، منشأة، حيازة زراعية، سوق شعبي...) على أن لا يقل عدد العاملين في الوحدات الانتاجية عن 5 أشخاص. باستثناء المهنيين المختصين الذين يتمتعون بدرجة عالية من التأهيل الرسمي (كالأطباء والمحامين والمهندسين وما شابه)، كما يشمل العمل خارج المواقع الثابتة (الباعة المتجولون، العربات، السيارات) ولا يوجد تعريف محدد لقطاع العمل غير الرسمي الفلسطيني، ويميل بعض الباحثين في الدول العربية إلى اعتبار الاقتصاد غير الرسمي هو: ” كافة النشاطات الاقتصادية التي يقوم بها عمال أو وحدات اقتصادية بشكل مبدئي أو عملي من دون أن تكون مشمولة بالعاملات الرسمية“، وغالباً ما تكون موجودة خارج تعداد المؤسسات ومسوح القوى العاملة، التي يجريها الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني“ وقد تغطي مسوح القوى العاملة العديد من المنشآت الصغيرة التي يقل عدد العاملين فيها عن خمسة وبعض الأعمال العائلية غير مدفوعة الأجر.

وينتشر القطاع غير الرسمي في فلسطين انتشاراً ملحوظاً، ويسهم في حماية الأسر من التقلبات المفاجئة للاقتصاد، ومن التشوهات البنوية التي تعود لإجراءات وممارسات الاحتلال الإسرائيلي وضعف الاقتصاد المحلي. وتعتبر المشاريع المتناهية الصغر المدرة للدخل هي أحد أنماط العمل غير الرسمي الفلسطيني، فقد انتشرت هذه المشاريع الصغيرة المدرة للدخل في سنوات الانتفاضة الأولى، وزاد عدد المؤسسات التي توفر القروض الصغيرة لعمل مشاريع داخل المنزل أو تعاونيات خارجة (الخليلي، 2009) وبسبب صغر حجم مشاريع القطاع غير الرسمي وقلة الدخل الناتج عنها وحاجتها لاستخدام مكثف للعمالة، وفي نفس الوقت عدم استخدام العمالة المأجورة؛ فإنها تعتمد على علاقات عائلية لاستمرار العمل حيث يتم تشغيل الأطفال والنساء، للحصول على دخل وللحفاظ على استمرار وبقاء العائلة. كما أن عدم وجود المؤهلات اللازمة للدخول لسوق العمل هي التي تقود النساء إلى القطاع غير الرسمي، حيث يسمح هذا النوع من العمل غير الرسمي بمرونة أكثر في ساعات العمل، كما يسمح لهن بالعمل من المنزل. وتتركز النساء في العمل الزراعي الموسمي وفي الصناعات التقليدية التي عرفها المجتمع الفلسطيني سابقاً، كالحياطة والتطريز بالإبرة، إضافة إلى الصناعات الغذائية المنزلية والمعجنات والتفريز، وتقوم بعض النساء بالبيع في أسواق قطاع غزة الأسبوعية، وتصنيف الشعير، وفي الصناعات التحويلية البسيطة، ” كما وفرت العديد من منظمات الدولية ومنظمات المجتمع المدني مشاريع تربية المواشي والدواجن والزراعة“³.

ويلاحظ الباحث أن النساء ينشطن في المجالات الأقل ربحية فكلما زادت أرباح المشروع غير الرسمي زاد نشاطه، فل وجود النساء فيه، بل إن بعض المشاريع تبدأ صغيرة على أيدي النساء تنتهي في أيدي أقربائهن من الرجال عندما ترتفع الإنتاجية أو تزيد الحاجة للتحرك على نطاق أوسع الحصول على المواد الخام أو التسويق، فالنساء أقل حركة من الرجال نظراً للتقاليد والقيم الاجتماعية التي تركز على الرعاية الأسرية للنساء وهذا يدعوهم إلى البقاء قربيات من بيوتهن، فالسمة المميزة لقطاع العمل غير الرسمي تكمن في أنها تخلق فرص عمل لصاحب المشروع وليس استثماراً لرأس المال.

ويشكل القطاع غير الرسمي تحدياً لصانعي السياسات وخاصة بما يتصل بقضايا ظروف العمل والحقوق القانونية والحماية الاجتماعية للعاملين في هذا القطاع، وقضايا الترخيص والتسجيل القانوني، وقضايا التدريب وتطوير المهارات، وتنظيم المنتجين والعاملين، وقضايا الإصلاحات الاقتصادية والتنمية.

ونظراً لأهمية القطاع العمل غير الرسمي، وفي ظل عدم وجود تعريف محدد وواضح لهذا القطاع سواء ما يتعلق بالمؤسسات الاقتصادية التي تمارس الأنشطة فيه أو العمالة التي تعمل فيه، فقد أصبح من الضروري إيجاد تعريف فلسطيني لهذا القطاع يلبي الاحتياجات المحلية والدولية ما سيساعد في إلقاء الضوء على أوضاعه من كافة الجوانب. حيث يعتقد البعض أن الاقتصاد غير الرسمي هو مكان عمل الفقراء وهو أفضل من البطالة إلا أن الاقتصاد غير الرسمي يجب ألا يعتبر الحل للآداء المتعثر للاقتصاد الرسمي لتحصيل قوتهم في ظل القيود البنوية المستمرة على الاقتصاد الفلسطيني، لكنه سيبقى أكثر خياراً قابلاً للتطبيق أمام الكثير من النساء الفلسطينيات.

ومن خلال ما سبق يرى الباحث: إن المرأة العاملة الفلسطينية تعاني الاضطهاد على ثلاثة مستويات:

1. على المستوى الاجتماعي والثقافي في ظل الظروف الاجتماعية والعنف والاضطهاد والاستلاب الاقتصادي الذي تعانيه وعلاوة على ذلك تواجه النساء في طريقهن إلى العمل عقبات ثقافية، ليس فقط لأن المجتمع لا يزال يرى عمل النساء على أنه ضرورة مالية، بينما تحاول غالبية النساء من خلال عملهن تحقيق ذاتهن. فهناك الكثير أيضاً من الحواجز الثقافية التي لا تتضح من اللحظة الأولى، وهي حواجز خفية وغير ظاهرة، وأحياناً محجوبة.
2. على المستوى السياسي حيث تعاني المرأة كغيرها من الفلسطينيين من اضطهاد سياسي قومي بسبب سياسات الاحتلال.
3. على المستوى الطبقي، حيث تعاني النساء أيضاً من تمييز في الأجور، إذ يحصل الرجال الذين لديهم المؤهلات نفسها على أجور أعلى من زميلاتهن النساء، حيث كثير من الأسر التي تعيلها النساء بالذات تعاني من الفقر.

3.6 المرأة الفلسطينية والبنية التشريعية والقانونية:

شكلت وثيقة الاستقلال التي أصدرها المجلس الوطني الفلسطيني عام (1988) في دورته التاسعة عشر في الجزائر، أساساً دستورياً مهماً في إحقاق حقوق المرأة الفلسطينية، ونصت على ضمان حقوق المرأة، في ظل نظام ديمقراطي برلماني تعددي كما أنها أكدت أن الناس جميعاً سواء أمام القانون دون تمييز في اللون، أو العرق، أو الدين، أو الجنس. (عبد العاطي، 2005) ونص قانون الانتخابات الذي تمت علي أساسه الانتخابات الرئاسية والتشريعية عام (1996) على مشاركة المرأة الفلسطينية في الترشيح والانتخابات دوناً أدنى تمييز ضد المرأة، والمس بأهليتها القانونية وحقوق المواطنة.

أكد القانون الأساسي الفلسطيني التزام السلطة الفلسطينية بمبادئ حقوق الإنسان، حيث تعمل السلطة الوطنية الفلسطينية دون إبطاء على الانضمام إلى الإعلانات والمواثيق الإقليمية والدولية التي تحمي حقوق الإنسان، ومنه تستمد الحقوق الأساسية العامة والفردية، وأكد على حقوق المرأة في المساواة والمشاركة وأعطى القانون الأساسي الفلسطيني دفعة جديدة للعملية التربوية والتعليمية من خلال إلزامية التعليم ومجانته، ما ساهم في رفع نسبة الالتحاق في التعليم لكلا الجنسين وحد من التسرب، وقلص من ظاهرة الأمية. (معهد الحقوق في جامعة بيرزيت، 2005) وشكل صدور قانون التعليم العالي في فلسطين خطوة مهمة نحو تطوير وتوسيع قاعدة التعليم العالي، لأنه يمثل مجالاً جديداً أمام الطلبة للالتحاق في الجامعات واستكمال الدراسات العليا، ما وسع مشاركة المرأة في مختلف الميادين، (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2009)

وضمن قانون الخدمة المدنية رقم "4" لسنة 1998 للمرأة الفلسطينية العاملة في الوظيفة العمومية التساوي في الأجور لجميع الموظفين دون تمييز على أساس الجنس، كما أنه أعطى نفس الفرصة في الوظائف العليا دون تمييز⁴ ومنح القانون الموظفة الحامل إجازة براتب كامل لمدة عشرة أسابيع متصلة قبل الوضع وبعده، مع الحق في الانصراف من العمل قبل انتهائه بساعة واحدة للرضاعة، ولدة سنة من تاريخ مولد الطفل، ولها الحق في إجازة بدون راتب لمدة عام لرعايته وهو بهذا يتضمن مرونة في التعاطي مع المرأة المرضع، وكذلك يعطيها فرصة للحضانة.

يعتبر قانون العمل رقم (7) لسنة (2000) خطوة متقدمة في أنصاف المرأة ومساواتها في الأجور والحقوق، وتضمن هذا القانون العديد من المواد التي تنصف المرأة، وتحسن من وضعها في العمل، فنصت على أن "العمل حق لكل مواطن قادر عليه. تعمل السلطة الوطنية على توفيره على أساس تكافؤ الفرص دون أي نوع من أنواع التمييز". وحظرت التمييز في ظروف وشروط العمل بين العاملين في فلسطين، وخاصة بين الرجل المرأة. ونصت المادة "101" على حظر تشغيل النساء في الأعمال التالية:

1. الأعمال الخطرة والشاقة التي يحددها الوزير.
2. ساعات عمل إضافية أثناء الحمل والأشهر الستة التالية للولادة.
3. ساعات الليل فيما عدا الأعمال التي يحددها مجلس الوزراء.

ويحق للمرأة العاملة التي أمضت في العمل قبل كل ولادة مدة مائة وثمانين يوماً إجازة وضع لمدة عشرة أسابيع مدفوعة الأجر، منها ستة أسابيع على الأقل بعد الولادة. لا يجوز فصل العاملة بسبب إجازة الوضع. والمادة "105" نصت على: "وفقاً لمصلحة العمل يجوز للمرأة العاملة الحصول على إجازة بدون أجر لرعاية طفلها، أو لمرافقة زوجها". والمادة "106" نصت: "على المنشأة أن تعلق في مكان

4 وإن كان هناك من يرى أن القانون يجب أن يضمن نسبة مشاركة للمرأة في الوظائف لا تقل عن (30%) إذا لم تكن متحققة.

العمل الأحكام الخاصة بتشغيل النساء“.

ويرى الباحث أن القانون خطوة في الاتجاه الصحيح. وهناك عدة أمور أغفل القانون عنها منها:

- حدد قانون العمل إجازة الولادة والأمومة بعشرة أسابيع. أما القوانين الدولية المعتمدة في منظمة العمل الدولية المعاهدة رقم 183 التي تم اعتمادها عام 2000 هي الاطلاق فيما يتعلق بقضية تشغيل النساء. حيث يحق لجميع النساء العاملات اجازة الوضع 14 اسبوع مدفوعين بأجر كامل. (منظمة العمل الدولية، 2009)
- لم يتضمن قانون العمل الفلسطيني لوائح أو مواد تنفيذية تخص العقوبات المنصوص عليها في القانون ذاته.
- لم يذكر قانون العمل الفلسطيني الحد الأدنى للأجور فجعل العمال ذكورا وإناثا فريسة شجع بعض أرباب العمل.

فتحت السلطة الفلسطينية المجال الاستثماري في مختلف القطاعات الاقتصادية واقرت قانون الاستثمار الفلسطيني رقم "1" لعام 1998م، لتشجيع الاستثمار في فلسطين. وهذا القانون يعتبر الإطار التشريعي الذي يكفل للمستثمرين الفلسطينيين والأجانب الحماية اللازمة، والضمانات الضرورية لأموال المستثمرين. ويسهل عليهم اتخاذ قراراتهم بهذا الشأن. واشتمل القانون على العديد من الحوافز والإعفاءات الممنوحة للمستثمرين. ونص القانون على إنشاء الهيئة العامة لتشجيع الاستثمار لضمان تحقيق التنمية الاقتصادية في فلسطين وفق الأهداف والبرامج والأولويات المستهدفة. (أبو منديل، 2012)

وقد جاء قانون الاستثمار الفلسطيني تلبية لحاجات التنمية الاقتصادية واضعا ضوابط ومعايير الاستثمار في فلسطين إلا أنه لم يراعي أو ينظم عمل أو دخول المرأة أو مشاركة المرأة الفلسطينية في هذه العملية. وأدى التمييز الواضح في النوع الاجتماعي في مجال المشاركة في رسم السياسات الاستثمارية والاقتصادية والتنمية إلى هدر طاقات بشرية كاملة وضرورية في عملية البناء. فلم ينص هذا القانون على إشراك المرأة في عضوية مجلس ادارة الهيئة العامة لتشجيع الاستثمار.

ويرى الباحث أن المادة 23 من هذا القانون على تنص على إعطاء حوافز تشجيعية للمستثمر من خلال قيمة الاستثمارات والاعفاءات الضريبية. إلا أن هذه المادة تهمش دور المشاريع الاستثمارية الصغيرة خصوصا أن هذه المشاريع غالبا ما تكون إدارتها من النساء حيث أن المرأة الفلسطينية تتحدى بهذه المشاريع الواقع الاقتصادي القاسي لذا كان أولى على المشرع أن يعيد النظر بقيمة الاستثمارات المنصوص عليها في هذه المادة لتشمل المشاريع الصغيرة والتي غالبا ما تكون في مجال صناعة النسيج والخياطة والصناعات السياحية كالتطريز والمنتجات الزراعية.

يعتبر قانون الأحوال الشخصية من أهم القوانين وأكثرها مساساً بالأسرة عموماً. المرأة على وجه الخصوص. فهو ينظم جميع الأمور المتعلقة بالزواج والطلاق والميراث. ويراد به الأحوال التي تكون بين الإنسان وأسرته وكل ما يترتب عليها من آثار حقوقية والتزامات أدبية أو مادية. ومحتوى قانون الأحوال الشخصية يمكن عرضه في ثلاث نقاط:

1. كل ما يتعلق بالزواج وأحكامه وما يترتب عليه من مهر ومسكن ونفقة ونسب وأحكام الأهلية والحجر والوصايا والوصية وأنواعها.
2. كل ما يتعلق بالطلاق وأحكامه وآثاره من نفقة وعدة وغيرها.
3. كل ما يتعلق بأحكام الإرث.

تعدد قوانين الأحوال الشخصية في فلسطين. فهناك منظومة قوانين خاصة بالمسلمين وقانون خاص بالمسيحيين. تطبق على الضفة الغربية منظومة مختلفة عن تلك المطبقة في قطاع غزة. بفعل الظروف السياسية التي مر بها المجتمع الفلسطيني والتي أدت إلى تعدد التشريعات والنظم القانونية المطبقة في كل من الضفة الغربية (قانون حقوق العائلة لعام 1951. وفيما بعد قانون الأحوال الشخصية رقم (61) لسنة 1976) وقطاع غزة (تتكون منظومة الأحوال الشخصية للمسلمين المطبقة في قطاع غزة من قانون الأحوال الشخصية الصادر في زمن الحكم العثماني لفلسطين سنة 1336 هجري و قانون حقوق العائلة الصادر بالأمر رقم (303) لسنة 1954. ويتبع ذلك قانون أصول المحاكمات الشرعية رقم (12) لسنة 1965 الصادر عن الحاكم العام لقطاع غزة والمواد المكمل له من مجلة الأحكام العدلية. (مركز شؤون المرأة، 2011).

وخكم هذه المنظومة الأحوال الشخصية للمسلمين من زواج وطلاق وحقوق والتزامات زوجية. كما تنظم أمور نسب الأبناء وحقوقهم على الآباء والميراث والوصايا وغير ذلك من الأحوال الشخصية للمسلمين وهي المستندة بالأساس على مذهب الإمام أبو حنيفة النعمان. وأصبحت منظومة الأحوال الشخصية قاصرة عن إيجاد حلول لكثير من المشاكل المعاصرة. خاصة تلك التي تتعلق بحقوق المرأة وإنسانيتها وعلاقتها بزوجها وأبنائها وحتى بأهليتها لأداء الشهادة أمام المحاكم الشرعية أو بطرق تنفيذ الأحكام التي تحصل عليها لتنال حقوقها. وتعالق الأصوات المنادية بضرورة وضع قانون أحوال شخصية موحد. كما تزايدت المطالب من قبل المؤسسات النسوية ومراكز حقوق الإنسان بضرورة تعديل قوانين الأحوال الشخصية المطبقة والأخذ بالمعايير الدولية واتفاقيات حقوق الإنسان وبشكل خاص اتفاقية سيداو 1979 وما تنص عليه من تحقيق المساواة بين المرأة والرجل وإلغاء مظاهر الإجحاف والتمييز تجاهها.

وما يهتم الباحث في هذه الدراسة هو ما تتضمنه الاتفاقية بخصوص حقوق المرأة الاقتصادية وفي المساواة بينها وبين الرجل في العلاقات الأسرية والتي سنقارن بينها وبين ما هو مطبق في قوانين الأحوال الشخصية لدينا لإبراز أوجه التمييز ضد المرأة وعدم مساواتها مع الرجل في العلاقات الأسرية، وما ينتج عنها من آثار تنعكس على المرأة والأسرة فهناك بعض البنود يجب علينا توضيحها ضمن الحقوق الاقتصادية

- وفقاً للقانون تجبر الزوجة على الانتقال مع زوجها وفي حال رفضها تصبح بحكم القانون ناشراً الأمر الذي يعطي الحق للزوج بالنكاح في مصير الزوجة بطريق شرعي كما لو كانت تابع له وليس شريك، وفي حال تمنعها تصبح ناشراً الأمر الذي يحرمها من طلب النفقة أو حتى طلب الطلاق عن طريق القضاء، والنفقة هي ما ينفقه الزوج على زوجته من مال لطعامها وكسوتها ومسكنها، ويلجأ إليه الأزواج عادة لإذلال الزوجة ويحرمها من النفقة⁵، وهذا يتعارض مع ما نصت عليه اتفاقية (سيداو) في نفس الحق للزوجين في اختيار السكن.
- تكمن المشكلة في حال قام الزوج بإيقاع الطلاق على زوجته تعسفاً وتبين للمحكمة المختصة أن ليس للزوجة يد في ذلك وتم الطلاق فحسب القانون الساري تستحق المطلقة نفقة عدة طيلة أشهر العدة فقط أي ثلاثة شهور إن لم تكن حامل أو حتى تضع مولودها إن كانت حامل وذلك وفق المادة (112) من قانون حقوق العائلة، فبإنهاء العلاقة الزوجية تنتهي مسؤولية الزوج بالاتفاق على زوجته، ويصادف كثيراً أن تكون قد تقدمت في السن وأصبحت غير قادرة على العمل وخصوصاً إذا كانت لا تحمل أي مؤهل علمي
- ويحق للمرأة طلب التفريق بينها وبين زوجها بناء على طلب من الزوجة من خلال دعوى تقييمها أمام المحكمة الشرعية، وتصدر المحكمة الشرعية الحكم بتطويق الزوجة من زوجها إذا توفر لديها سبب شرعي موجب للتفريق (مثل عدم الإنفاق) فيكون بطلقة رجعية إذا كان بعد الدخول أما قبل الدخول فتكون الطلقة بائنة بينونة صغرى.
- يؤدي تعدد الزوجات إلى ضرر لا تستطيع كثير من النساء العيش معه، ويمكن أن تزداد حالات الفقر مع الزواج الثاني للزوج، ولا يعطي قانون الأحوال الشخصية الفلسطيني وكذلك قانون حقوق العائلة المطبقان في قطاع غزة الحق للزوجة بالاختيار بين الاستمرار في الحياة الزوجية مع زوجها الذي تزوج من ثانية وبين حرية إنهاء العلاقة الزوجية إذا تضررت من ذلك.
- وتحرم المطلقة من نفقة العدة (تفرض للمطلقة بالتراضي بين الزوجين أو بحكم محكمة)، ويجب على المطلقة طلب هذه النفقة خلال فترة العدة وإلا سقطت ولا يجوز لها طلبها بعد ذلك، ومن الواضح أن هذا إجحاف كبير بحق الزوجة وحرمان لها من حق ربما كانت تجهل انه يسقط بمضي فترة العدة.
- بموجب قانون الأحوال الشخصية على الأب نفقة ولده الصغير الفقير، والسكن نوع من أنواع النفقة الثلاثة (الطعام والكسوة والسكنى) وذلك طبقاً للمادة (395) من قانون الأحوال الشخصية، وتستمر هذه النفقة للولد إلى أن يبلغ حد الكسب والبنت إلى أن تتزوج، وعلى ذلك فالأب ملزم بتوفير سكن لأولاده الصغار ولو كانوا في حضانه أمهم المطلقة طوال فترة حضانتها لهم، ومن ناحية عملية فإن النفقة التي تفرض للصغير على والده تشمل جميع لوازمه الضرورية الشرعية بما في ذلك الكسوة والمسكن، وفي الواقع فإن هذه النفقة لا تتعدى ثلاثين ديناراً شهرياً في أغلب الأحكام، وبدفعه لهذه النفقة يكون الأب قد نفذ ما عليه من التزامات شرعية بخصوص الإنفاق على ولده الصغير، ويتضح من ذلك أن هذه النفقة لا تكفي لحاجة الصغير اليومية نظراً لغلاء الأسعار وارتفاع مستوى المعيشة وبالضرورة لا توفر أجرة مسكن يسكن به الصغير مع الحاضنة حيث تتحمل الحاضنة المسؤولية الأكبر في ذلك بسبب خلو القانون من النص الصريح على إلزام الأب بتوفير مسكن للحاضنة خلال فترة حضانتها لولده أو أولاده الصغار، بحسب (المادة 433) من قانون الأحوال الشخصية، لا ولاية للمرأة على مال أولادها القصر، والولاية على المال لا تكون إلا للأب أو الجد أو الوصي المختار الذي يتم تعيينه من قبلهما

وتتحمل المرأة في سبيل تنفيذ الحكم الصادر بحقها، أعباء كثيرة نتيجة اضطرابها للتنقل بين المحاكم الشرعية ودوائر الإجراء في المحاكم النظامية، إضافة إلى البدء الشديد الذي تواجهه عند تنفيذ الحكم، بسبب تكديس القضايا التي تحتاج إلى تنفيذ في دوائر الإجراء، عدا عن الروتين الوظيفي الذي يؤدي بالضرورة إلى تأخير تنفيذ الحكم، والتي تنفذ بواسطة دوائر الإجراء لدى المحاكم النظامية لعدم وجود دائرة إجراء خاصة بالمحاكم الشرعية.

3.7 الملكية والميراث ومشاركة المرأة في اتخاذ القرارات المالية

يعرف حق الملكية الذي يعتبر أهم حقوق الإنسان الاقتصادية بأنه سلطة المالك في أن يتصرف في ملكه تصرفاً مطلقاً عيناً ومنفعةً واستغلالاً. (عبيدات، 2010) أعطى الإسلام للمرأة حق ممارسة التصرفات الاقتصادية والمالية المختلفة كالبيع والشراء والإجارة والهبة والزكاة والتصدق، ومنحها ذمة مالية مستقلة عن زوجها، وأساس ذلك قول الله تبارك وتعالى في سورة النساء الآية (32) (للرجال نصيب مما اكتسبوا وللنساء نصيب مما اكتسبن) وقد أقرت الشريعة للمرأة هذا الحق وشرعت بشأنه أحكاماً لصيانته وعدم العبث بتطبيقه.

وقد أعطى الإسلام المرأة الحق في تملك الأموال على اختلاف أنواعها من ثابت ومنقول. وقد فصلت الشريعة الإسلامية فصلاً تاماً وكاملاً بين ملكية الزوجة وملكيتها زوجها فلا توجب جمع ملكية الزوجين أو خلطهما مع بعض فكل واحد منهما غريب عن الآخر فيما يخص ملكية الآخر، وليس للزوج أية ولاية على أموال زوجته. فهي تملك مالهها بشكل مستقل. وتبعاً لهذه الاستقلالية لا يحق لأي شخص أن يتدخل في كيفية تصرفها بما تملك، أي لا يحق للزوج أو لأحد غيره أن يملّي على المرأة كيفية التصرف بممتلكاتها. (شحاتة، 2007)

ونص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في عام 1948 على العديد من الحقوق الاقتصادية كمبادئ عامة، منها حق الملكية، حيث طالب في المادة السابعة عشر منه بالمساواة في الحقوق بين الرجل والمرأة إذ جاء في نص هذه المادة "لكل شخص حق التملك بمفرده أو بالاشتراك، ولا يجوز حرمانه من ملكه تعسفاً".

فيما نصت المادة الأولى من اتفاقية سيداو على الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والمادة الحادية عشر منها على الحق في العمل والمساواة في الأجر والضمان الاجتماعي. أما العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، فقد تضمن تعهداً من الدول الأعضاء بضمان مساواة الذكور والإناث في حق التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المنصوص عليها فيه، وكانت اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو). قد أكدت في المادة الثالثة عشرة منها على مساواة الرجل والمرأة حيث تنص على "أن تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في المجالات الأخرى للحياة الاقتصادية والاجتماعية لكي تكفل لها على أساس تساوي الرجل والمرأة نفس الحقوق ولا سيما: (عبيدات، 2010)

1. الحق في الاستحقاقات الأسرية.
 2. الحق في الحصول على القروض المصرفية والرهون والعقارات وغير ذلك من أشكال الائتمان المالي
- كما جاءت المادة 16/ح من ذات الاتفاقية تنص على "يكون للزوجة نفس حقوق الزوج فيما يتعلق بملكية وحيارة الممتلكات والإشراف عليها وإدارتها والتمتع بها والتصرف فيها". وهناك بعض الخصائص التي تميز حق الملكية عن باقي الحقوق الأخرى باعتبار أن حق الملكية هو الأصل والحقوق الأخرى متفرعة عنها وتمثل هذه الخصائص في أن حق الملكية حق جامع مانع. والمقصود بذلك أنه يجمع كافة السلطات في يد المالك من استعمال واستغلال وتصرف. أما المقصود بأنه حق مانع هو أنه حق مقصور على صاحبه لا يجوز لغير صاحب الحق الاعتداء عليه حتى ولو كان ذلك لا يلحق الضرر بالمالك. كما أن حق الملكية حق دائم بينما الحقوق العينية الأصلية الأخرى كحق التصرف وحق الانتفاع وحق القرار، فهي حقوق مؤقتة. فحق الملكية يبقى ما دام الشيء الوارد عليه الحق موجوداً وطالما كان الشيء موجوداً يبقى الحق موجوداً فلا يؤثر شيء على صفة الدوام لحق الملكية كانتقال الشيء من شخص إلى شخص آخر. فمثلاً إذا باع شخص أرضاً لشخص آخر يظل حق الملكية مستمرًا ولا يؤثر تغير الشخص بينما إذا هلك المال أو الشيء محل الحق ينتهي هذا الحق. ويترتب على أن حق الملكية حق دائم أنه لا يسقط بعدم الاستعمال فللمالك استعمال ملكه أو عدم استعماله والحرية متروكة له. وبالنسبة لملكية المرأة فإن التشريع الفلسطيني يقر ويعترف بحق المرأة في امتلاك الممتلكات بدون قيود ولا تحتاج المرأة الحصول على موافقة زوجها أو ولي أمرها لاكتساب ملكيتها. فلا يوجد في النظام القانوني أية تشريعات تحدد من حق المرأة في التملك أو تضع قيوداً على ملكيتها. فبدءاً من القانون الأساسي الذي يكفل حق الملكية للجميع رجالاً ونساءً، ومروراً بالقوانين والتي من أهمها القانون المدني وقانون الأحوال الشخصية، وحسب القانون المصري رقم 1965/1 بشأن تطبيق قواعد الشريعة على الممتلكات في قطاع غزة، يحق للنساء الفلسطينيات قانوناً تملك الأراضي والعقارات والتصرف فيهما. حيث يظهر من دراسة هذه القوانين أنها جاءت تخلو من أية نصوص تمييزية ضد المرأة فيما يتعلق بحقوقها في التملك، كما لا توجد أية نصوص أو أحكام تقيد أو تحدد أو تحرمها من هذا الحق لكونها امرأة".⁷

وفي هذا السياق لا توجد معوقات قانونية تحول دون دخول المرأة الفلسطينية في مجال الأنشطة الاقتصادية وأبرام أي عقود تجارية نظرياً. ولكن التنشئة العائلية التمييزية والأعراف الاجتماعية ربما تحول دون مشاركة المرأة في تعاقدات اقتصادية. وتدفع التقاليد السائدة والأعراف الرجال على كتابة العقارات باسمهم بدلاً من الملكية المشتركة مع الزوجات حتى لو ساهمت النساء بتكوينها. هذه الممارسات الفعلية تحول دون تمتع المرأة بحقوقها في الملكية والميراث في قطاع غزة بسبب عدم المساواة المستمرة في الحقوق الاقتصادية الأمر الذي يسهم في إدامة تبعية المرأة الاقتصادية ويجعلها أكثر عرضة للعنف والاستغلال والاستلاب الاقتصادي وغيرها من أشكال الانتهاكات. ولا تنتشر سلطة الأراضي ولا وزارة المواصلات عن بيانات حول ملكية المرأة للأراضي والشقق والسيارات.

3.8. حق المرأة في ميراثها.

يعرف الحق بالميراث بأنه استحقاق الإنسان لشيء ينتقل إليه من شخص آخر بعد موته. (عبيدات، 2005) وحرصت الشريعة الإسلامية على إعطاء المرأة حقها في مال مورثها وتمثل ذلك الحرص بالنص على ميراثها في معظم حالات إرثها وبيان الكم الذي تستحقه في كل

6 تنص المادة 3 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على "تعهد الدول الأطراف في هذا العهد بضمان مساواة الذكور والإناث في حق التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المنصوص عليها في هذا العهد".

7 مقابلة مع الباحث القانوني كارم نشوان

حالة في القرآن الكريم أولاً، وهو العلم الوحيد الذي حرص القرآن الكريم على تفصيله على نحو ما فصل وعدم تركه للبشر لتعلقه بقضية من أخطر القضايا، وأكثرها عرضة للتلاعب، ومن ثم بينت السنة النبوية الشريفة ما لم يتم توضيحه في القرآن الكريم، كميّرات الجدة، وميراث الأخت، ... حيث أوجب الإسلام توريث النساء والرجال ولم يفرق في الميراث بين صغير ولا كبير ولا بين ذكر أو أنثى إلا لحكمة وإلا لوجود أسس أخرى تتعلق بالإنفاق ذات أثر على نصيب كل منهما، حيث جعل لكل منهم نصيباً مفروضاً من الميراث سواء قل الإرث أم كثر وسواء رضي المورث أو الوارث أو لم يرض. فلا يملك المورث في حياته أن يحرم أحد الورثة من نصيبه في التركة بعد وفاة المورث، حيث أن الوارث يرث جبراً دون اختيار وليس له أن يرد نصيبه من الميراث كما هو الحال في الوصية أو الهبة. وأساس ذلك قوله تعالى (للرجال نصيب مما ترك الوالدان والأقربون وللنساء نصيب مما ترك الوالدان والأقربون بما قل منه أو كثر نصيباً مفروضاً) (النساء 7). وقوله تعالى (يوصيكم الله في أولادكم للذكر مثل حظ الأنثيين) (النساء 11) فهاتان الآيتان أعطتا للمرأة والأطفال حقوقهما في الميراث. ومن الجدير بالذكر هنا أن التنصيص على حق المرأة في الميراث في كتاب الله عز وجل وسنة رسوله الكريم ينبغي أن يشكل رادعاً للمسلم بمنعه من التهاون في إعطائها ما لها من حق في مال مورثها. ولا يحق لأي شخص أن يتدخل في كيفية تصرفها بما تملك، أي لا يحق للزوج أو لأحد غيره أن يملّي على المرأة كيفية التصرف بميراثها. (الشافعي 2005)

وفيما يتعلق بالميراث في قطاع غزة نجد أنه يتم تطبيق أحكام الشريعة الإسلامية بموجبها يتم تحديد الورثة وبيان أنصبتهم، وفق أحكام الميراث في الشريعة الإسلامية وقانون الأحوال الشخصية المعمول به. وتتناول هذه القوانين الميراث من حيث أركانه من تركه وهي مجموع ما يتركه الإنسان بعد وفاته من مال أو حقوق مالية والمورث وهي الشخص المتوفى وينبغي تحقيق موته حقيقة والوارث ولا بد من تحقق حياته وعدم وجود ما يمنع من استحقاقه للإرث. ويبين القانون المستحقين للميراث وينحصر دور المحكمة الشرعية في حصرهم وبيان نصيب كل واحد منهم من التركة. (مركز حقوق الإنسان، 2005)

من خلال نصوص قانون الأحوال الشخصية المنظمة لحق الميراث، نجد أن ميراث الأنثى يختلف باختلاف حالها وصلتها بالمورث، فإن وتستحق المرأة الميراث في ست حالات:

- الزوجة وتكون حصتها الإرثية ربع حصّة في حال عدم وجود أي أولاد ذكور وقد تكون حصتها الثمن في حالة وجودهم.
- الأم وترث الثلث إذا لم يكن للمتوفى أولاد ولم يكن له أكثر من اثنين من الإخوة فإذا وجد أي منهما ترث السدس.
- الجدة: وترث السدس في حال عدم وجود الأب بالنسبة لجدة لأب وفي حال عدم وجود الأم بالنسبة لجدة لأم.
- البنت: وترث نصف حصّة في حال وجود أخ أو إخوة وترث نصف التركة في حال وجودها لوحدها كفرع وارث أما إذا كانت أكثر من واحدة فيرثن ثلثا التركة.
- بنت الابن: وتعامل معاملة البنت في حال كانت الوارثة الوحيدة.
- الأخت وترث في حالات معينة وهي عدم وجود الأب أو الفرع الوراث وتعامل الأخت الشقيقة والأخت لأب معاملة البنت بنت الابن أم الوصية الواجبة فيستحق أولاد الابن ذكورا كانوا أو إناثا حصّة أبيهم من تركه جدهم بحيث لا تزيد عن الثلث إذا كان هذا الشخص قد مات قبل موت أبيه وهذا النص لا يطبق على أولاد البنت التي ماتت قبل موت أبيها ما يشك تمييزاً صارخاً بحق الأنثى كونها أنثى. وهذا مأخذاً على قانون الأحوال الشخصية المطبق في الضفة الغربية بما يتعلق بالوصية الواجبة، الأمر الذي يظهر بعض التمييز ضد المرأة، فكان يجدر أن تفرض الوصية الواجبة لأولاد الابن والبنت المتوفيين انطلاقاً من مبدأ المساواة، وهو ما فعله المشرع الفلسطيني حيث أعطى الحق في الوصية الواجبة لأولاد الابن والبنت إذ نصت المادة 1 من القانون رقم 13 لسنة 1962 بشأن الوصية الواجبة على "إذا لم يوص الميت لفرع ولده الذي مات في حياته أو مات معه ولو حكماً بمثل ما يستحقه هذا الوالد ميراثاً في تركته لو كان حياً عند موته، وجبت للفرع في التركة وصية بقدر هذا النصيب في حدود الثلث بشرط أن يكون غير وارث، وألا يكون الميت قد أعطاه أقل منه وجبت له وصية بقدر ما يكلمه، وتكون هذه الوصية لأهل الطبقة الأولى من أولاد البنات ولأولاد الأبناء من أولاد الظهور، وأن نزلوا .
- بالرغم من أن حق المرأة في الملكية والميراث واضح من الناحية الشرعية والقانونية وبالرغم من وجود العديد من الضمانات القانونية التي أشرنا لها إلا أن ظاهرة حرمان المرأة من الميراث لا زالت موجودة في المجتمع الفلسطيني بقطاع غزة، حيث يجري في بعض الأحيان استغلال المرأة وإجبارها على التنازل عن حقها في الميراث بطرق مختلفة وخاصة إذا كانت من غير المتعلمات (العموش، 2010)

فالميراث هو في الأصل حق شرعي وليس صدقة، وقد أكدته الشريعة الإسلامية والتشريع وما يجري من حرمان للمرأة من الميراث بعيد كل البعد عن الدين والتطبيق القانوني السليم، بل هو من الأعراف الفاسدة والبالية في بعض المجتمعات التي ما زال أهلها يتمسكون بتقاليد يعتبرونها قانوناً وشرعاً لا ينبغي تجاوزه أو خرقه، فالمرأة عندهم لا ترث لمجرد أنها لا تحتاج المال ما دامت في كنف الرجل. إلى جانب رغبة العائلة في الاحتفاظ بالإرث ضمن نطاقها، حيث يرى البعض أن توريث المرأة وخصوصاً إذا كان الميراث قطعة أرض، سيمنح الحق لأفراد من عائلة أخرى لمشاركتهم في الميراث، لا سيما إن كان الزوج "غريباً" عن العائلة.

3.9. مشاركة المرأة الفلسطينية في صنع القرار.

يعني مفهوم التمكين الاقتصادي للنساء القدرة على المشاركة بنشاطها في صنع القرارات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية لتحسين حالتها، وتحقيق التنمية المستدامة ومساواتها مع الرجل. فأحد مؤشرات التمكين الاقتصادي هي نسبة الإناث في الوظائف الإدارية والمهنية والوظائف العليا ومراكز صنع القرار ونسبة النساء في المقاعد البرلمانية، حتى تصل إلى مرحلة من تحقيق التنمية المستدامة. وللمرأة الفلسطينية تاريخ طويل من المشاركة في الحياة السياسية والعامية. "وما زالت المشاركة تتقدم بزخم متواصل، وإن بدرجات متفاوتة من حيث القوة والانتشار الشعبي والتأثير في صنع القرار، ويشير الواقع إلى أن تحقيق الأهداف تحتاج لعملية تراكمية تبدأ خطوة خطوة؛ ودخول المرأة أو وصولها إلى مراكز صنع القرار والاستمرار يعنيان بداية تغير الصورة النمطية والتقليدية للمرأة تلك التي تشربتها الذاكرة والموروث والثقافة السائغة من خلال السلطة الذكورية، وهذا ما يضيف صورة جديدة للوصول حقا إلى مراكز صنع القرار".⁸

- وهناك مجموعة من المحددات التي تعيق المرأة الفلسطينية من المشاركة السياسية والمشاركة في الحياة العامة وتشمل:
 - المحددات الثقافية والاجتماعية التي لم يتم التصدي لها بدرجة كافية، بل وواجهت تراجعا في ظل انتشار أفكار أصولية تعتبر المرأة ضعيفة ومصدر فتنة وتركز على أشكال اللباس وطريقة التصرف في الحياة العامة أكثر من مضمون هذه المشاركة، وإن كانت هذه المؤشرات تزيد في قطاع غزة. (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2013)
 - غياب البوصلة والتنشئة والتشرد في مفاهيم المواطنة بعد اتفاقية أوسلو، مع اضافة عامل جديد ألا وهو الانقسام الفلسطيني والشرخ العميق الذي تركه على انتماءات الفلسطينيين والفلسطينيات في العام 2007، ورغبتهم في الانخراط في العمل السياسي والحياة العامة.
 - الانتهاكات الاسرائيلية والعنف غير المسبوق الذي واجهه الفلسطينيون والفلسطينيات وتحديداً في الحريين على غزة (2008، 2011) وما يعنيه هذا الأمر من تقليص حيز التدخل السلمي المدني للمواطنين رجالا ونساء وعدم قدرة العزل على مواجهة آليات الحرب. حيث استشهدت 582 امرأة من العام 2000-2013

جدول (5): عدد الشهداء والجرحى في الأراضي الفلسطينية من عام 2000-2013

النسبة	عدد الجرحى	النسبة	عدد الشهداء	الجنس
88.9 %	61.197	92.4 %	6.950	ذكور
11.1 %	7.598	7.6 %	582	إناث

المصدر: International Human Rights Foundation Palestine (2014)

هناك نوعان أساسيان للمشاركة في الحياة العامة وهما:

3.9.1 المشاركة الرسمية للنساء الفلسطينيات

سُمحت السلطة الفلسطينية للمرأة بالتصويت والترشح للانتخابات منذ أول انتخابات تشريعية ورئاسية، ورشحت السيدة سميحة خليل كمنافسة للرئيس ياسر عرفات وحصلت على نسبة 10 % من أصوات الناخبين. (دائرة الانتخابات المركزية، 1996) وعلى الرغم من أن المرأة الفلسطينية استطاعت ان تدخل انتخابات المجلس التشريعي عام 1996 إلا ان مشاركتها كانت قليلة مقارنة مع مشاركة الرجل. إذ ترشحت 28 امرأة، من بينهم 14 امرأة عن قطاع غزة، من أصل 672 مرشحا، للتنافس على 88 مقعدا في المجلس التشريعي. جاءت نتيجة الانتخابات التشريعية الأولى عام 1996 مخيبة لآمال الكثرات من ناشطات العمل الوطني والنسوي في فلسطين، ولم تزد نسبة النساء اللواتي تم انتخابهن عن 5.7 %، في حين بلغت نسبة مشاركة النساء في الانتخابات التشريعية 43 % (سعيد، 1999) وتم رفع عدد مقاعد المجلس التشريعي من 88 مقعدا إلى 128 مقعدا بعد أقرار المجلس التشريعي "قانون الانتخابات العام" بشكل نهائي في 2005، وقسمت المقاعد مناصفة ما بين التمثيل النسبي، تمثيل الدوائر، وبقي تمثيل المرأة بكونا ال (20) كحد أدنى من نصف عدد مقاعد المجلس التشريعي الخاصة بالتمثيل النسبي (على قوائم الأحزاب السياسية). وترشحت 72 امرأة على 11 قائمة انتخابية أي بنسبة 13 % من المجموع الكلي واستطاعت 17 امرأة الوصول إلى المجلس التشريعي من أصل 132 عضوا، وترشحت 15 امرأة من مجموع 414 من إجمالي عدد المرشحين الموزعين على 16 دائرة انتخابية ولم تصل أي امرأة إلى مقاعد المجلس التشريعي من خلال نظام الدوائر. (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2013)

وأظهرت نتائج انتخابات 2006 أهمية وجود قانون تمثيل نسبي يضمن وجود النساء في مواقع متقدمة، ويجبر الأحزاب والتيارات السياسية

على اختيار نساء لهذه المواقع. فالفروق المناطقية لم تكن ذات معنى في عدد النساء المنتخبات بين الضفة الغربية وقطاع غزة حيث بلغت 12.1% و 14.9% على التوالي (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2013) علماً بأن قطاع غزة يعرف بأنه أكثر تحفظاً نحو مشاركة المرأة، إلا أن القانون فرض على الأحزاب بما في ذلك حركة حماس اختيار نساء مما يعني أن طبيعة المجتمع المحافظة تتراجع أمام نصوص قانونية ملزمة باستخدام كوتا. ولكن يجب بذل جهد حقيقي من قبل النشاطات لتعزيز صوتهن في المجتمع وعدم الاكتفاء بحصة الكوتا المطبقة. ويعد إدخال العنصر النسوي في الترشيح للانتخابات التشريعية عن حركة حماس نقلة نوعية. حيث انتقلت من الإطار الدعوي إلى الإطار السياسي (صافي، يوسف، 2008).

أظهرت التجربة الفلسطينية خصوصية في عدة قضايا منها أن المجلسين التشريعيين المنتخبين أمضيا فترة أطول من الفترة القانونية وتصل إلى ضعفها تقريبا مما يعني أن ممارسة التجربة الانتخابية الدورية لم تكن متاحة للمواطن الفلسطيني. كما أن تعطيل المجلس التشريعي المنتخب منذ عام 2007 حد من نشاط الأعضاء رجالاً ونساءً لكي يقدموا صورة إيجابية حول كيفية انخراطهم في التعبير عن قضايا مجتمعهم. ويلاحظ الباحث أن الفروقات بين الرجال والنساء في الأنشطة متشابهة. أي أن كلا الطرفين تغيرا بصورة كبيرة في المجلس التشريعي الثاني عن أداء مهماتهم التمثيلية والرقابية. إلا أن هذا الأمر لا يقلل من أهمية وجود تمثيل أكثر عدالة للنساء حتى لو لم تتبنى النساء المنتخبات قضايا المرأة بشكل خاص لأهمية وجود نماذج ناجحة.

وتكتسب المشاركة في الحكم المحلي أهمية خاصة لكون الحكم المحلي أكثر تقارباً مع المجتمعات المحلية وحاجاتها. وقد أولت المؤسسات النسوية أهمية خاصة للحكم المحلي لإعطاء فرصة أكبر للنساء للمشاركة في مجالات أقرب لنشاطاتهن الطبيعية المتعلقة بخدمة المجتمع (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2013) ولقد تأخر وجود المرأة في المجالس المحلية. فقبل عام 2005 لم تصل أية امرأة فلسطينية لرئاسة أية بلدية في الضفة الغربية وقطاع غزة. على الرغم من قرار وزير الحكم المحلي آنذاك بمشاركة النساء في البلديات منذ تسعينات القرن الماضي. وتم تعيين 0.5% من النساء في المجالس القروية والبلدية. وارتفعت النسبة في عام 2000 إلى 1.8%. وكانت بالتعيين وليس بالانتخاب. وفي عام 2002 بلغ عدد النساء في المجالس القروية والبلدية 529 بالمقابل كان عدد الرجال 3535 في المجالس القروية والبلدية (برنامج دراسات التنمية، 2002)

وعلى الرغم من القانون الخاص بالبلديات أتاح للمرأة الدخول في هذه العملية الديمقراطية. مع سعي المنظمات النسوية والأحزاب السياسية لإدخال عنصر النساء وإبرازه في البلديات. اشترط القانون الفلسطيني وجوب تمثيل المرأة من خلال الكوتا بنسبة 20% وأفرزت النتائج التي أجريت في انتخابات المجالس البلدية يوم 27/1/2005 في غزة. عن فوز 20 مرشحة من أصل 83. ولا تزيد هذه النتيجة بدرجة ملحوظة عن نسبة الكوتا التي قررها قانون الانتخابات المحلية. وتعززت العشائرية التي لا تؤمن ولا تعترف بحقوق المرأة كاملة. وليست على استعداد لدعم أي امرأة مرشحة. يضاف إلى هذا أن الامكانيات المالية لم تكن متوفرة للمرأة. فالرجل هو المسيطر على الاقتصاد. وهو صاحب الامتياز بالتصرف بالأموال. ولم تستطيع أن تجاري منافسة المرشحين الذين وضعوا امكانياتهم المالية لخدمة حملاتهم الانتخابية (القطب، 2012)

ويرى الباحث أن تجارب الانتخابات المحلية الوحيدة في غزة لم تعكس تطورات في تمثيل النساء كما كان متوقعاً مقابل الجهود الحثيثة التي بذلتها المؤسسات النسوية للتوعية بالانتخابات. فممارسة النساء للحكم المحلي يفتح آفاقاً جديدة ويغير من النظرة المجتمعية لدور النساء.

تواجهت المرأة الفلسطينية في أماكن عدة لتصنع القرار السياسي. فهي دائماً ما تصنع القرار أو تساهم في صناعته في أسرته. وفي حياتها الاجتماعية والسياسية والاقتصادية. إلا أن هذا الدور بدأ يتبلور مع تطور المجتمع الفلسطيني. فهي الآن تترأس أماكن تصنع فيها القرار خارج نطاق الأسرة والشكل التقليدي الذي اعتادت عليه. فقد باتت المرأة الفلسطينية تتبوأ دوراً ملموساً. وتدير فيها عجلة التنمية في المؤسسات الفلسطينية المختلفة بجانب الرجل. وان لم يكن بالشكل المطلوب. وتشكل النساء 30% من قوة العمل في السلطة التنفيذية في قطاع غزة. وتزيد في الضفة الغربية حوالي 45%. (ديوان الموظفين العام التقرير السنوي 2013)

ويرى الباحث أن السلطة التنفيذية وإن كانت تفتح المجال أمام فرص عمل أكثر للنساء. إلا أنها مازالت لا تشكل قناة فاعلة للوصول إلى مواقع صنع القرار والتأثير حيث تتركز النساء في الوظائف التي تقع في أدنى السلم الوظيفي. والتي مازالت هذه الوظائف نمطية وتتماهى مع الدور النمطي المرسوم للمرأة. وتحت وزارة التربية والتعليم على النسبة الأكبر من عدد الموظفين الخدمة المدنية 24.167 موظفة تم الصحة ب 4.877 موظفة في الأراضي الفلسطينية. ولا يوجد أي امرأة في منصب وكيل وزارة. ويوجد اثنتان من النساء في منصب وكيل مساعد. واثنتان من النساء في موقع مدير عام في الوزارات المختلفة في قطاع غزة. وتعمل في وزارة الخارجية في قطاع غزة 53 موظفة من أصل 230 موظف بنسبة 23% ولا يوجد أي سيدة تعمل في منصب سفير من قطاع غزة. (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2013)

واستطاعت المرأة الفلسطينية دخول مجال القضاء من جميع أوابه، ومارست عمل المحاماة ومن ثم القضاء، فقد تسلمت مهامها في القضاء المدني والجزائي، وفي مختلف درجات التقاضي "صلح-بداية-استئناف-نقض". وتظهر الفجوة الجنسية بين الجنسين في السلطنة القضائية، حيث لم يتجاوز نسبة القاضيات 12% من إجمالي عدد القضاة وهي نسبة منخفضة جداً في العام 2012، ويزيد العدد في الضفة الغربية عنه في قطاع غزة (16 قاضية في الضفة الغربية مقابل 5 قاضيات فقط في قطاع غزة)، ويزيد عدد القاضيات في محكمة الصلح ومحكمة البداية عنه في محاكم أعلى مرتبة حيث لا يوجد إلا قاضية واحدة في المحكمة العليا في الضفة الغربية وأثنتان في المحكمة العليا في قطاع غزة، وعلى الرغم من أن هناك زيادة ملحوظة في عدد القاضيات مقارنة بالعام 2006 حيث بلغت نسبة القاضيات 7% في الضفة الغربية و4.2% في قطاع غزة، إلا أن تدني عدد النساء في قطاع العدالة أمر يثير القلق وخصوصاً في المجالات التي تتطلب عدالة حساسة للنوع الاجتماعي مثل قضايا الأسرة والطلاق والنفقة وحضانة الأولاد.

وتشير بيانات نقابة محامي فلسطين في قطاع غزة للعام 2014 إلى أن المحاميات المزاولات للمهنة لا يزيد عددهن عن 56 محامية أي أن نسبة النساء اللواتي يزاولن المهنة لا تتجاوز 17% من إجمالي عدد المحامين. علماً بأن عدد طالبات الحقوق والشريعة والقانون أعلى من ذلك بكثير إلا أن مهنة المحاماة لا تعتبر من المهن المرغوبة مجتمعياً، على الرغم من الحاجة الماسة لوجود نساء محاميات في القضاء الشرعي.

3.9.2 المشاركة غير الرسمية

تكون هذه المشاركة في عدة مجالات (الأحزاب السياسية والنقابات العمالية والمؤسسات الأهلية) وهناك أشكال أخرى لا يجمع عنها إحصاءات دقيقة مثل المشاركة في المسيرات والتظاهرات السلمية، والمشاركة في أنشطة الضغط والناصرية، والمؤتمرات والتدريبات وأنشطة بناء القدرات، والأنشطة التطوعية التي تهدف لخدمة المجتمع والأفراد. من المؤكد أن النساء تتواجد بدرجة كبيرة في هذه القطاعات جميعها وبنسب أعلى من نسب مشاركتها الرسمية أو الموثقة بالإحصاءات الرسمية، وما يؤكد هذا الإجازات التي حققتها النساء في السنوات القليلة الأخيرة منها مصادقة الرئيس محمود عباس على اتفاقية سيداو، واعتماد مجلس الوزراء القرار 1325 لمجلس الأمن الدولي حول مشاركة النساء في أنشطة السلم والأمن، وإقرار الميزانية الوطنية الفلسطينية تراعي الفوارق بين الجنسين، وأنشأت لجنة وطنية لوضع الميزانيات الوطنية الحساسة للنوع الاجتماعي بين الجنسين. كما جُحت في توقيع الرئيس على مرسوم يلغي العذر المخفف في قانون العقوبات التي تسمح للقاتل على خلفية ما يسمى بشرف العائلة بالحصول على حكم مخفف، وأنشئت لجان وطنية للقضاء على العنف ضد المرأة وتشغيل النساء، وفرض الفحص الطبي قبل الزواج لتجنب الأمراض والوراثة، هذه الإجازات وغيرها لم تكن ممكن بدون انخراط النساء الفلسطينيات بفعالية في الحياة العامة.

شاركت المرأة الفلسطينية في النضال في مواجهة الاحتلال الإسرائيلي، إلا أن مشاركتها في الهيئات القيادية، هي الأقل داخل الفصائل والأحزاب والحركات الفلسطينية، وتحمل الأحزاب السياسية المسؤولية الأساسية لضعف تمثيل المرأة الفلسطينية في المشاركة السياسية وفي الحياة العامة، حيث لا يوجد فيها تمثيل جيد للنساء الأحزاب نفسها، فعلى سبيل المثال: تمثل النساء 25% فقط من المؤتمر العام لحركة فتح، و33% من المجلس الثوري، وتم تعيين امرأة واحدة فقط في العام 2011 في اللجنة المركزية لحركة فتح في المؤتمر العام 2009 وهي من غزة. (قطب، 2012)

تشير بيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني في 2013 إلى أن عدد العاملات في القطاع الأهلي يصل إلى 39.6% من إجمالي عدد العاملين في قطاع غزة، وهي نسبة أعلى بكثير من نسبة مشاركتها في سوق العمل بشكل عام، بالرغم من أن قطاع العمل الأهلي هو قطاع غير ثابت العمالة لاعتماده الكبير على التمويل الخارجي، كما أن معظم هذه المؤسسات تتطلب شهادات جامعية ولغات أجنبية واشتراط متطلبات عالية للانخراط به، مما يهدد بالحد من زيادة عدد الفرص المتاحة بشكل عام والفرص المتاحة للنساء بشكل خاص.

ولا يعكس تمثيل النساء في النقابات العمالية الفلسطينية حجم المشاركة في سوق العمل، ولا تتجاوز نسبة التمثيل في فلسطين 8.5% (في الضفة الغربية 11.8% وتقل في قطاع غزة 4.2%). (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2013) هذه المشاركة الضئيلة تتناقض بشكل ملحوظ في المناصب القيادية في النقابات، التي يترأسها غالباً رجال. ولم تنجح النقابات في استقطاب عضوات جدد أو تجديد هياكلها التنظيمية مما يشكل عامل طرد أساسي للنساء، اللواتي لا يجدن في برامج النقابات ما يدعم احتياجاتهن وقضاياهن. وعند دراسة تمثيل النساء في النقابات العمالية المختلفة جُذ أنها معدومة في نقابة البناء والأعمال العمرانية وهذا أمر متوقع لعدم وجود نساء عاملات في هذا القطاع، ولكن نسبة تمثيل النساء في النقابة العامة للخدمات الصحية لا تتجاوز 12% في قطاع غزة، وهذه نسب تثير التساؤل بسبب الدور الهام الذي تقوم به النساء في قطاع الصحة والذي يعتبر من القطاعات ذات التمثيل العالي للنساء. ما لا شك فيه أن النقابات يمكنها أن تقوم بدور أكثر فعالية في استقطاب وتنظيم النساء والاهتمام بقضايا التشغيل والحقوق العمالية للنساء.

الفصل الرابع

تحليل نتائج الدراسة

مقدمة

إن مقياس تقدم المجتمع مرهون بالمرأة وازدياد ثقافتها ليس كونها نصف المجتمع فحسب، بل لأنها الشريك الفعال للرجل في بناء الأسرة. لذا تزداد أهمية تمكينها من منظور التنمية البشرية، حيث يتعدى إجاز أي تحول سياسي واقتصادي دون تعزيز مشاركتها. وبما أن المؤشرات تعتبر الأساس العلمي للتحليل الذي تبني على أساسه الخطط والاستراتيجيات التنموية. فهي تساهم في رسم السياسات المناسبة من أجل تحقيق التنمية البشرية المستدامة والوصول للمساواة بين الرجال والنساء.

وبالاعتماد على التعريف الإجمالي للتمكين الاقتصادي كان هناك نقاش مكثف حول الكيفية الأفضل لقياس التمكين الاقتصادي للمرأة وأي من المؤشرات أفضل للاستخدام. بعض المؤشرات تبدو للوهلة الأولى أنها غير مهمة في التمكين الاقتصادي. ولكن أهميتها تتعلق بالتمكين السياسي أو الاجتماعي. فالعديد من المؤشرات مترابطة ومتداخلة مع بعضها البعض بدرجة كبيرة. ويشكل الترابط بين المؤشرات تحدياً منفصلاً لكل مؤشر ويعرض هذا الفصل نتائج التحليل الإحصائي لاستمارة التي تم إعدادها.

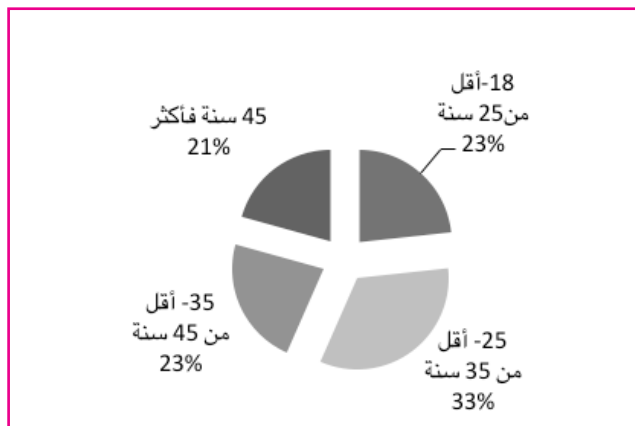
1- تحليل نتائج المعلومات الأساسية المرتبطة بالمرأة

تشمل المعلومات الأساسية بالمبحوثة كل من الخصائص الشخصية المرتبطة بالمرأة مثل المحافظة. نوع التجمع السكني. الحالة العائلية. العمر. عدد أفراد أسر. ودرجة الاعتماد على نفسها وهي على النحو التالي:

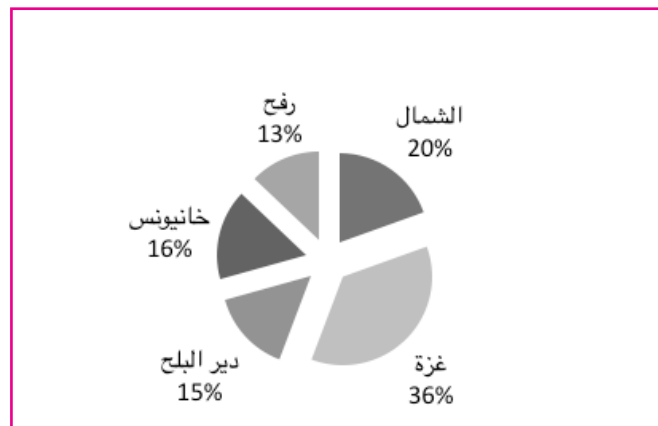
- المحافظة: يتضح من الشكل التالي أن ما نسبته 36.2% من المبحوثات يسكن في محافظة غزة. 19.5% يسكن في محافظة شمال غزة. 16.4% يسكن في محافظة خانينوس. 14.9% يسكن في محافظة دير البلح. 12.9% يسكن في محافظة رفح.

مع العلم أن ما نسبته 52% من المبحوثات يسكن في المدينة. 25% يسكن في المخيمات. 23% يسكن في القرى.

- الحالة الاجتماعية: بناءً على نتائج التحليل الإحصائي جُدد أن ما نسبته 58% من المبحوثات متزوجة. 28% عزباء. 7% أرملة. 5% مطلقة. 2% منفصلة.
- العمر: بناءً على التحليل الإحصائي يتضح من الشكل التالي أن ما نسبته 23.3% من المبحوثات أعمارهن تتراوح من 18 إلى 25 سنة. 33.3% تتراوح أعمارهن من 25- أقل من 35 سنة. 22.7% تتراوح أعمارهن من 35- أقل من 45 سنة. بينما تبين أن 20.7% أعمارهن 45 سنة فأكثر.
- عدد أفراد الأسر: تبين من نتائج التحليل الإحصائي أن عدد أفراد أسر المبحوثات يتراوح بين 1 إلى 30 فرد بمتوسط حسابي 6.9 فرد وانحراف معياري 4.1 فرد.
- درجة الاعتماد على الذات: يتضح من نتائج التحليل الإحصائي أن ما نسبته 68% من المبحوثات معتمدات على الذات ويصفن أنفسهن انهن مستقلات. 18% يرون أنهن معتمدات على أزواجهن. بينما 14% يرون أنهن معتمدات على عائلاتهن. وتشير كثير من الدراسات أن القيم التقليدية والثقافية لا تشجع. بالضرورة المرأة لتصبح قوية. واثقة من نفسها وتشارك باستقلالية في المجتمع. بل العكس من ذلك. إذ أن الاعتماد على العائلة وخصوصاً الزوج والاب يؤثر سلباً على تنمية وتقدير الذات لدى المرأة.



شكل (6): توزيع المبحوثات حسب العمر



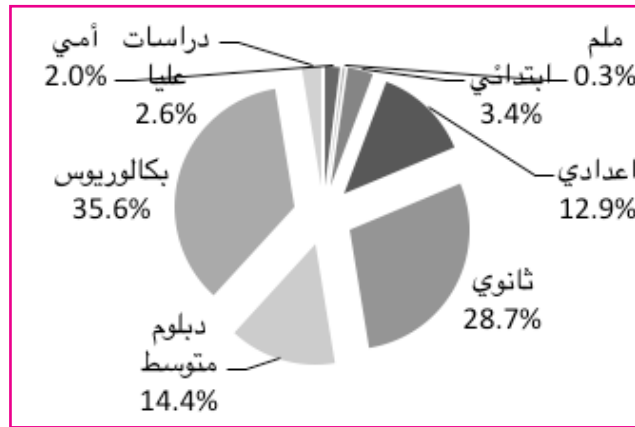
شكل (5): توزيع المبحوثات حسب مكان السكن (المحافظة)

4.1. التعليم

تمثل المؤسسات التعليمية المختلفة بنيتها إحدى عمليات التنشئة الاجتماعية، التي تعكس التركيب الاجتماعي، وتساعد على استمراره واستدامته، والمحافظة عليه، وتدعيمه إيدولوجياً، من خلال السعي إلى تشكيل شخصية الطالب ووعيه؛ بحيث يتقبل ويعيش التمايز الاجتماعي، ويعتبره أمراً طبيعياً يحدث في كل المجتمعات.

وتشير نتائج الدراسة بخصوص البنية التعليمية للمبحوثات إلى انخفاض في نسبة الأمية لديهن، إذ لم تتجاوز نسبة الأمية 2.0% ولوحظ ارتفاع في نسبة الحاصلات على درجة البكالوريوس، حيث وصلت النسبة إلى 35.6% من العينة. وبمثل رفع مستوى تعليم المرأة ولاسيما من الفئات الفقيرة؛ الاستثمار الأكثر فاعلية، سواء عملت المرأة خارج البيت أم لم تعمل؛ فتعليم المرأة يعود بالنفع على أفراد الأسرة من حيث قدرتها في تحسين إدارة منازلهم، وحياة أسرهم، وتنشئة أطفالهم التنشئة التي تتناسب مع التغيرات الاجتماعية الملائمة، ومساهمتهن في إنقاذ مجتمعهن من براثن الفقر والتخلف. والشكل رقم (7) يبين المستوى التعليمي لعينة الدراسة من النساء.

شكل (7): المستوى التعليمي للمبحوثات



ومن خلال نتائج التحليل الإحصائي لاحظ الباحث العلاقة بين العمر والمستوى التعليمي حيث تزداد نسبة الأمية بازدياد العمر، وترتفع نسبة حملة الشهادات العلمية في العمر من الثلاثين إلى الأربعين.

ويتضح من نتائج التحليل الإحصائي أن ما نسبته 65.2% من المبحوثات لم يصلن إلى المستوى التعليمي الذي كن يطمحن إليه، وترجع الأسباب في ذلك إلى التزويج المبكر بنسبة 48%، ومن ثم سوء الأوضاع الاقتصادية 41%، ومن ثم العادات والتقاليد ورفض الأهل 31%، ومن ثم ضيق الوقت 16%، ومن ثم بعد المسافة عن المؤسسة التعليمية 7.7%، ومن ثم فرصة التعليم كانت للذكور 5%.

فالنظرة الاجتماعية التقليدية في المجتمع الفلسطيني تعتبر أن الوضع الطبيعي للمرأة هو الزواج وحياة البيت، وعلى الرغم من الجهود التي بذلتها وزارة التربية والتعليم لدعم الفتيات المتزوجات في استكمال تعليمهن من خلال العودة إلى المقاعد المدرسية، إلا أن التزويج المبكر يبقى العامل الأهم في عدم وصول الإناث إلى المستوى التعليمي الذي كن يطمحن إليه بنسبة 48%، وهذا يشكل ما نسبته 31.2% من العينة الكلية، فالتزويج المبكر يعني بالضرورة حرمانها من الفرص المتساوية في التعليم والتطور والنمو، كما يعني نسبة عالية من الخصوبة؛ وهذا يعني بالضرورة، تكريس للدور الإيجابي للمرأة، عدداً أكبر من الأطفال، ونسبة أعلى من الفقر، وفرص تعليم أقل للأطفال، كما يعني الانعزال عن الحياة العامة والمشاركة المجتمعية ومهن غير متخصصة.

أما العامل الثاني الذي حيد النساء من الوصول إلى المستوى التعليمي الذي كن يطمحن إليه فهو سوء الأوضاع الاقتصادية، وهناك دلائل تؤكد على أنه غالباً ما يكون هناك ارتباط متلازم جزئي بين الفقر وبين المستويات المتدنية من التعليم، فترتفع نسبة الأمية في المناطق التي تصنف بأنها فقيرة عن تلك التي تصنف بأقل فقراً. (البنك الدولي، 2008) وبناء على نتائج مسح إنفاق واستهلاك الأسرة الفلسطينية 2011 في قطاع غزة للجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني شكل الإنفاق على مجموعات الطعام من متوسط الإنفاق الكلي للأسرة ما نسبته 39.4%، وتشير الدراسات أن هناك علاقة طردية بين الفقر وارتفاع الإنفاق على الغذاء، مما يؤدي إلى ضعف الإنفاق على التعليم، وقدر معدل الفقر بين السكان وفقاً لأنماط الاستهلاك الحقيقية خلال عام 2011 (38.8% في قطاع غزة). كما تبين أن حوالي 21.1% من الأفراد في قطاع غزة يعانون من الفقر المدقع، مع العلم أن خط الفقر قد بلغ 2,293 شيكل إسرائيلي وخط الفقر المدقع قد بلغ 1,832 شيكل في العام 2011، وتعتبر نسبة الفقر بين الإناث في قطاع غزة أكثر من ضعفي مثيلاتها بين الإناث في الضفة الغربية (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2014) وبلغت نسبة الفقر من الأسر الذي يرأسها ذكر 25.9% في الأراضي الفلسطينية

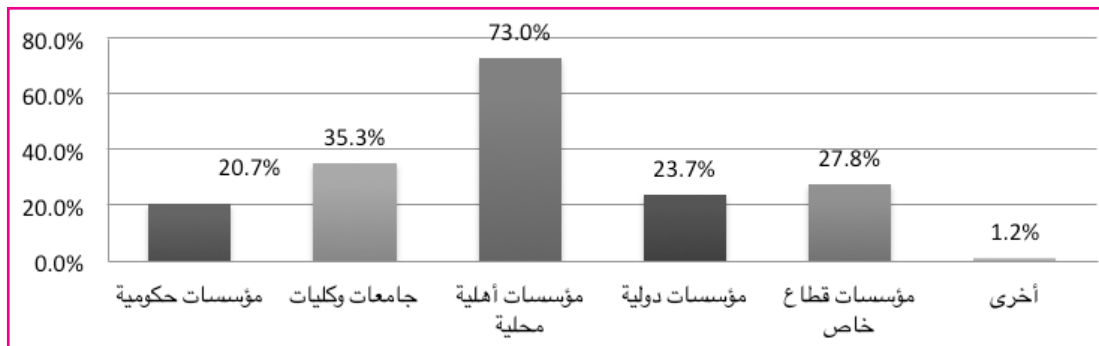
للعام 2011 فيما بلغت نسبة الفقر من الأسر التي ترسها أنثى 25 % وفقاً لأنماط الاستهلاك الشهري. وفي حالة عجز الأسر الفقيرة عن تحمل نفقات تعليم أبنائها؛ فإن عبء التضحية بالتعليم غالباً ما يقع على الإناث؛ وعليه تكون للذكور فرص أفضل للتعليم. ولاحظ الباحث أن نسبة الإناث الملتحقين في التعليم الخاص (مدارس خاصة) قد بلغت 35.5% مقارنة بالذكور في قطاع غزة (وزارة التربية والتعليم، 2014) وتعطي القراءة الاجتماعية لهذا السلوك بتفضيل تعليم الذكور عن الإناث تفسيراً راجعاً إلى اعتبار الأبناء من الذكور المتعلمين بمثابة ضمان اجتماعي للوالدين. متمثلاً في حظوظ المشاركة الاقتصادية التي يمكن أن يوفرها هؤلاء الأبناء للأسرة مستقبلاً؛ ولذلك فقد يكون هذا الاختيار أفضل استثمار للوالدين في ضوء محدودية الموارد. بينما تعليم الإناث قد يمثل "ساعة كمالية".

ويرى الباحث أن وضع المرأة الفلسطينية في التعليم انعكاس لتخلف التركيبة الاجتماعية. فنجد الوضع التعليمي السائد يفرض التمييز بين الذكور والإناث ويتجه لصالح الذكور. وتساهم المؤسسات التعليمية بينيتها- المناهج. المدارس. المدرسين. الإدارة وغيرها- في تكريس "النظرة الذكورية، حتى أثر في المرأة نفسها التي أصبحت تتبنى تلك النظرة؛ حيث اعتبرت أحد عوامل استمرار النظام الأبوي". دون العمل على محاولة تغيير تلك القيم لتساعد الأجيال لمواجهة التغيرات الاجتماعية، والاقتصادية والسياسية العالية. بالرغم من مظاهر التحديث الظاهري الذي حدث فيه؛ فالعادات والتقاليد والقيم المجتمعية، والأعراف والمعتقدات؛ تفرض على المرأة من خلال عملية التفاعل الاجتماعي والممارسات والسلوك؛ اضطهاداً. ووضع متدن في السلم الاجتماعي. ومن خلال نتائج التحليل الإحصائي تبين أن 69.6% من النساء اللاتي لم يصلن إلى المستوى التعليمي الذي يطمحن إليه. يرغبن في إكمال تعليمهن. إضافة إلى ذلك فهناك معضلة كبرى تواجه التعليم وهي الاهتمام بإكساب التعليم صفة الكيف وليس الكم فقط. والسؤال الذي يطرح نفسه هو كيف يمكن تطوير مناهج التعليم العام والجامعي. وفتح آفاق المعرفة مع العالم الخارجي بما يجعل المرأة قادرة على فهم متغيرات العصر من جانب ومخرجا لسد احتياجات سوق العمل المتجددة من جانب آخر؟ وتشير دراسة منظمة ميرسي كور(2011) في قطاع غزة "أن التعليم الأكاديمي والتدريب الفني غير مستمد من الاحتياج الفعلي لسوق العمل. ولا توجد أي علاقة تربط أصحاب العمل والمؤسسات التعليمية والأكاديمية. حيث أن هناك آلاف من الخريجين الجدد يدخلون سوق العمل وهم غير مهئين بشكل كافي لمتطلباته".

4.2. التدريب

يمثل التدريب رافداً أساسياً في جهود الدول لزيادة معدلات التنمية وتخفيض مستوى البطالة وتوفير الحياة الكريمة. فهناك علاقة تبادلية مباشرة بين معدلات النمو الاقتصادي وارتفاع المستوى التعليمي. ولزيادة فعالية التعليم والتدريب تسعى الحكومات ومنظمات المجتمع المدني لربط برامج إعداد الموارد البشرية الوطنية بالاحتياجات الحقيقية في سوق العمل لزيادة المعارف من العمالة عالية المهارة ما يؤدي إلى توظيفها في الوظائف ذات القيمة المضافة العالية. (منظمة العمل الدولية، 2009) وتركز المؤسسات التدريبية إلى تنمية المهارات السلوكية وزيادة المعرفة الفنية والإدارية والإنتاجية للمتدربين والمتدربات. وبناء الثقة بالنفس وتنمية العمل الجماعي وتبادل الخبرات والتجارب وتنمية القدرة على التفكير المنظم والتنبؤ. بالإضافة لغرس أخلاقيات العمل وسلوكيات جديدة. وتمنع المعايير الاجتماعية والثقافة الذكورية العديد من النساء من المشاركة في البرامج التدريبية وتتخلى بعض النساء عن نموهن الاجتماعي والمهني لاسترضاء ورعاية أسرهن. ويتبين من نتائج التحليل الإحصائي أن نسبة كبيرة من النساء حصلن على دورات تدريبية. حيث يبدو أن التدريب أمر بارز ومتوافر بشكل واسع للنساء وتشير النتائج إلى أن الجهات التي دربت تلك النساء كما في الشكل التالي.

شكل (8): الجهات التي دربن النساء من وجهة نظرهن



المصدر: الشكل من إعداد الباحث بناءً على التحليل الإحصائي

وتولي المؤسسات الأهلية والدولية في قطاع غزة اهتماماً كبيراً بتطوير برامجها وخططها التدريبية بما يحقق مواءمة مخرجات وحداتها التدريبية مع احتياجات سوق العمل وتحقيق ريادة عالمية بما يكفل الاستقلالية والاكتفاء الذاتي، وغالباً ما تكون هذه الدورات مجانية. ويساهم مركز شؤون المرأة في تعزيز بناء القدرات للمؤسسات النسوية ودعم التنمية المهنية للنساء في المناطق المهمشة في قطاع غزة وكذلك في تدريب الخريجات، وتعزيز التثقيف والوعي حول المرأة وثقافة المساواة بين الجنسين. وبلغت عدد النساء المستفيدات من تدريبات وورش عمل مركز شؤون المرأة 20550 سيدة خلال الأعوام 2011-2013. وانطلاقاً من الأهداف الاستراتيجية أولى مركز شؤون المرأة إعداد وتصميم وتطوير البرامج والخطط التدريبية اهتماماً كبيراً لضمان مسايرة برامجها للتقدم الملموس في قطاع الأعمال ولضمان إكساب المتدرب المهارات التقنية والمهنية التي تمكنه من التعامل مع سوق العمل عملت المؤسسة على إعداد معايير المهارات المهنية والبرامج والحقائب التدريبية وخاصة في حقل التمكين الاقتصادي للنساء والمشاريع الصغيرة. (مركز شؤون المرأة، 2014)

وختل مراكز التعليم المستمر التي تقدمها العديد من الجامعات مرتبة متقدمة بين المؤسسات التي قدمت البرامج التدريبية للنساء، وتركز الخريجات على تلمس احتياجاتها التدريبية والمهنية التي تؤدي إلى اكتسابها المهارات التقنية والمهنية، وتصطدم بعض النساء بارتفاع رسوم دوراتها التدريبية التي لا تلاءم بعض أوضاعهن الاقتصادية.

وقد تبين من نتائج التحليل الإحصائي للعينة أن 29% من النساء لم يحصلن على دورات تدريبية. ويلاحظ ازدياد حصول النساء على دورات تدريبية كلما تقدمت في المستوى التعليمي كما في الجدول التالي .

جدول (6): يوضح درجة الموفقة على الحصول على أي نوع من الدورات التدريبية حسب المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	الحصول على أي نوع من الدورات التدريبية	
	لا	نعم
ثانوي	43.0 %	57.0 %
دبلوم متوسط	24.0 %	76.0 %
بكالوريوس	10.5 %	89.5 %
دراسات عليا	0.0 %	100.0 %

المصدر: الشكل من إعداد الباحث بناءً على التحليل الإحصائي

وترجع أسباب عدم حصولهن على دورات تدريبية إلى التزويج المبكر 52.6%، رفض الأهل 30.9%، والعادات والتقاليد 28.9%، ارتفاع الرسوم 18.6%، اليأس والإحباط 11.3%.

وقد تبين من نتائج التحليل الإحصائي أن 85% من النساء المبحوثات يرغبن في دورات تدريبية فكلما تقدمت المرأة بالمرحلة التعليمية تزداد رغبتها للدورات التدريبية. فتزداد احتمالية استفادتها من التدريب والدورات وخاصة بعد التخرج .

جدول (7): يوضح درجة الموفقة على الحاجة إلى المزيد من الدورات التدريبية حسب المستوى التعليمي

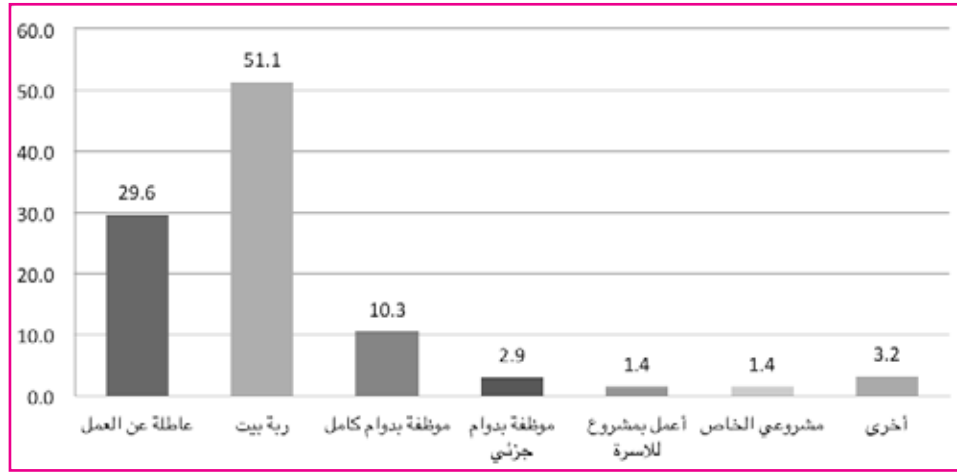
المستوى التعليمي	الحصول على أي نوع من الدورات التدريبية	
	لا	نعم
ثانوي	17.5 %	82.5 %
دبلوم متوسط	23.7 %	76.3 %
بكالوريوس	10.8 %	89.2 %
دراسات عليا	22.2 %	77.8 %

الباحث بناءً على التحليل الإحصائي

4.3. عمل المرأة

لا يمكن تحقيق التنمية وتحسين سبل العيش وتحقيق الرفاه الاجتماعي إلا من خلال مشاركة فاعلة للمرأة، والاستفادة من مهاراتها. فمشاركة المرأة في العمل مطلب تنموي، وهو الطريق لتمكين النساء لتوسيع فرصهن في المشاركة في عمل مأجور، وكذا الخروج من الدائرة المغلقة الخاصة بالعمل المنزلي غير القابل للقياس وفق مؤشرات التنمية. وفقا لنتائج التحليل الإحصائي تبين أن 51.1% من المبحوثات ربات بيوت، 29.6% عاطلات عن العمل، 10.3% موظفات بدوام كامل، 2.9% موظفة بدوام جزئي، 1.4% يعملن بمشروع لأسرهن ومشروعهن الخاص، بينما تبين أن 3.2% وضعهن المهني متطوعات أو على بند البطالة، كما في الشكل التالي.

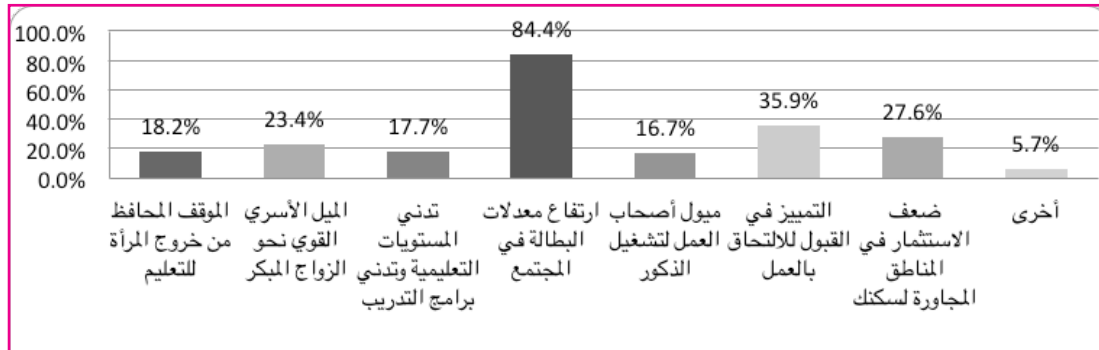
شكل (9): توزيع عينة النساء حسب الوضع المهني الحالي لهن



المصدر: الشكل من إعداد الباحث بناءً على التحليل الإحصائي

وقد تبين من نتائج التحليل الإحصائي أن 66.8% من المبحوثات غير العاملات أنهن بحثن عن عمل، حيث تبين أن أبرز المعوقات التي تواجههن للالتحاق بالعمل هي: ارتفاع معدلات البطالة في المجتمع 84.4%، والتمييز في القبول للالتحاق بالعمل 35.9%، كما في الشكل التالي.

شكل (10): أبرز المعوقات التي تواجه النساء للالتحاق بالعمل



المصدر: الشكل من إعداد الباحث بناءً على التحليل الإحصائي

وتعتقد 84.4% من البحوث أن ارتفاع معدلات البطالة في المجتمع هو السبب الرئيس في استمرار بطالتهم. وهي نظرة تشاؤمية يمكن أن تخرجهم من المشاركة من سوق العمل.

ومن أبرز ملامح الاقتصاد الفلسطيني انه اقتصاداً خدمياً ضعفت فيه قطاعات الاقتصاد الأساسية. فلم نجد دوراً جوهرياً لكل من القطاعات الحيوية أهمها (الصناعة، الزراعة، السياحة) في إيجاد فرص عمل جديدة، وتبلغ مساهمة قطاع الخدمات 62% من نسبة الناتج المحلي الإجمالي في قطاع غزة. مقابل 56% في الضفة الغربية. كما أن قطاع الخدمات في غزة يستوعب 77% من مجموع العمالة مقارنة بـ 55% في الضفة الغربية. (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2013)

ولا يمكن خلال هذا السياق إغفال الدور التدميري للحرب التي قامت بها إسرائيل في عام 2008-2009. والتي دمرت فيها البنية التحتية لاقتصاد قطاع غزة وقد بلغت خسائر الحرب الإسرائيلية على غزة بأربعة مليارات من الدولارات. كما نشأت في قطاع غزة العديد من الأنفاق على الحدود مع مصر كنتيجة لسياسة الحصار الإسرائيلية. (UNCTAD, 2009)

وتكبد الاقتصاد الفلسطيني الخسائر خلال العام 2013 والبالغة 3.4 مليار دولار. ناجمة الاحتلال وإغلاقه للمعابر واستيلائه على معظم الموارد الطبيعية في الأراضي الفلسطينية بما عطل كافة القطاعات الإنتاجية سواء الزراعة أو الصناعة أو التجارة إضافة إلى تعطيل سبل الاستثمار في الأراضي الفلسطينية نتيجة انعدام البيئة الاستثمارية التي ينشدها المستثمر (البنك الدولي، 2014) ويعاني الاقتصاد الفلسطيني في قطاع غزة من قدرته على التكوين الرأسمالي، ويعتمد على تمويل القادم من المنح والمساعدات الدولية. (Abu Ajwa 2011)

وتعتقد 35.9% من البحوث أن التمييز في القبول للالتحاق بالعمل (عدم المساواة بين الجنسين، الواسطة والمحسوبية) هو سبب رئيس في بطالتهم. حيث تشكل الواسطة عاملاً هاماً في الحصول على فرصة عمل في قطاعات العمل المختلفة، حتى لو لم تتوفر المؤهلات المطلوبة.

ويعتقد 23.2% من البحوث أن التوزيع المبكر السبب الرئيس في بطالتهم و18.4% المعوقات الاجتماعية والموقف المحافظ من خروجهم للعمل. وما زالت بعض الموروثات الاجتماعية من العادات والتقاليد تحصر عمل المرأة في شؤون البيت أو تحدها من أدوار المرأة خارج البيت وتمنعها من أن تكون فاعلة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية والمشاركة في الحياة العامة. فالميل الأسري القوي نحو التوزيع المبكر للفتيات وسلوك الإجاب غير المقيد من أكثر المعوقات في حصول النساء على فرص عمل وتحميلها أعباء المنزل في سن صغير، والنقص في الخدمات المساندة للمرأة وبالكلفة المناسبة في مكان العمل أو بالقرب منه، كالحضانات ورياض الأطفال. بالإضافة لعدم توفر الأعمال الجزئية المرنة يصعب على المرأة الانخراط في سوق العمل. وفي كثير من الأسر، يتسلط أفراد الأسرة الذكور على الإناث في كل ما يتعلق بأمورهن الحياتية من تعليم وعمل ومشاركة في النشاطات الاجتماعية والاقتصادية، كذلك الصعوبات الاجتماعية التي تحدها من وصول الإناث إلى المنشآت لتقديم طلبات التوظيف، واعتمادهن بشكل رئيسي على وسائل الإعلام يقلل من فرصهن في الحصول على العمل. ويضعف من قدرتهن على منافسة الذكور. وفي الغالب تخصص النساء في تخصصات ذات العلاقة بالصحة والتعليم والخدمات الاجتماعية، حيث لا يوجد طلب عليها في القطاع الخاص. والتوظيف في القطاع العام محدود، وكثير من المؤسسات الخاصة تفضل تعيين الإناث غير المتزوجات لتفادي إجازة الأمومة والرضاعة، وحالات الغياب لرعاية أطفالهن في حالات المرض أحياناً، وكذلك تفضيل الاستثمار في الأعمار الصغيرة، ويشكل بلوغ سن المرأة أكثر من أربعين سنة من العمر عائقاً هاماً أمام فرصها في الحصول على عمل بأجر

ومن أسباب بطالتهم عدم توفر المهارة والقدرة الكافية لدى بعض النساء لإدارة المشاريع الصغيرة، "وضعف المساعدة الحكومية في تسويق منتجاتها، شكلت سبباً كافياً لعزوف النساء عن حوض تجربة إنشاء المشاريع الصغيرة أو متناهية الصغر، بالرغم من وجود عديد المؤسسات التي تساعدن استشارياً وتمويلياً في هذا المجال"¹

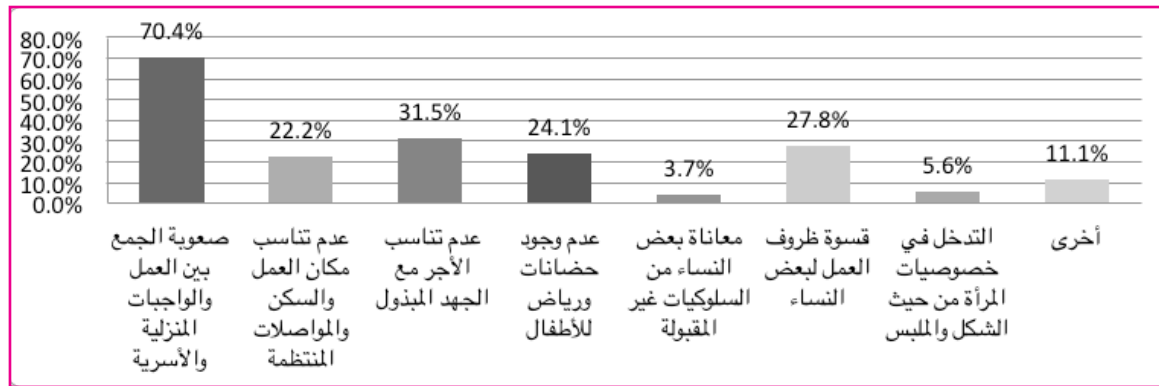
وتشير بعض الدراسات إلى العلاقة بين التعليم للمرأة وفرصها في المشاركة في القوى العاملة فكلما ارتفعت الشهادة العلمية للمرأة كلما كانت فرص إيجاد عمل أكبر. وكلما انخفض مستوى التعليم للمرأة كلما كانت المرأة عرضة لفقدان العمل. (شبانة، صالح، 2008) وتوصلت دراسة لبد(2012) إلى أن معظم النساء المشاركات في قوة العمل في الأراضي الفلسطينية قد أنهين 13 سنة دراسية فأكثر، حيث تبلغ هذه النسبة 41.7% للعام 2010، ولاحظ أن النساء اللاتي أنهين 13 سنة دراسية فأكثر يحظين بالنصيب الأكبر بالمشاركة في سوق العمل رغم أن نسبة البطالة داخل هذه الفئة مرتفعة أيضاً.

وتعتبر نسبة البطالة بين خريجي تخصصات العلوم الطبيعية والإنسانية الأعلى، حيث بلغت نسبة البطالة في تخصص العلوم الطبيعية 70.4% و65% للعلوم الإنسانية في العام 2013، بالمقابل فإن هناك نقصاً واضحاً في خريجات التخصصات الفنية والحرفية.

الامر الذي يتطلب العمل الفوري على إصلاح نظام التعليم في فلسطين بما يحقق جودة التعليم وتحقيق التوافق بين مخرجات التعليم الجامعي واحتياجات سوق العمل. (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني 2014)

وقد تبين من نتائج التحليل الإحصائي أن 70.4% من الباحثات العاملات تواجهن صعوبة في الموازنة بين مسؤوليات المنزل والأسرة مع العمل. وينخفض الوقت المتاح لهؤلاء العاملات لتأدية العمل المنزلي كثريه الأولاد وتعليمهم وكافة الأعمال المنزلية. ما يزيد الطلب على رعاية الأطفال الخارجية بالإضافة إلى تدريس الأولاد وهي خدمات مكلفة. والشكل التالي يبين أهم المشاكل التي تواجه الباحثات العاملات في العمل.

شكل (11): أبرز المشاكل التي تواجه الباحثات العاملات.



المصدر: الشكل من إعداد الباحث بناءً على التحليل الإحصائي

ويرى الباحث أن العمل المجاني التي تقوم به المرأة العاملة في منزلها ينتقل إلى عمل مدفوع الأجر. ويتضمن دفع رواتب لعامله المنزل. ومن جهة أخرى اشترت بيانات مسح استخدام الوقت للجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2014) إلى أن الإناث تقضي ما معدله ساعتين و14 دقيقة يوميا في رعاية الأطفال مقابل 48 دقيقة عند الذكور، و3 ساعات و51 دقيقة يوميا في الأعمال المنزلية مقابل ساعة واحدة عند الذكور.

31.5% من الباحثات العاملات أكدن أن أجورهن لا تتناسب مع العمل المناط لهن وهي ناجمة عن قصور تطبيق قانون العمل الفلسطيني. وتعددت أشكال عمل المرأة وتطلعاتها للعمل تبعاً للظروف الاجتماعية وهو ما يجعلها ضحية لتدني الأجور؛ وتفرض ندرة الفرص على المرأة واقعاً صعباً؛ إما القبول بهذا الواقع أو الجلوس بين جدران المنزل فتختار الفتاة أهون الشرين. ولا تقتصر معاناة المرأة العاملة فقط على تدني الأجور؛ فحتى في الإجازات المرضية وساعات الرضاعة وإجازات الأمومة يتم تجاوز القانون فيها من قبل المشغل. فالهدف الرئيس لعملها هو تحقيق ذاتها من خلال العمل بمهنة مقبولة اجتماعياً لذلك تقبل بهذا الراتب الذي لا يتبقى منه شيء².

ويلجأ كثير من المشغلين إلى طرق كثيرة للتحايل على قانون العمل الفلسطيني من قبل بعض المشغلين؛ ولا نقول كل المشغلين؛ من منطلق استغلال حاجة بعض النساء خاصة اللواتي يعانين من ظروف اجتماعية صعبة للعمل بأي أجر، ويوقعون عقوداً بقيمة مع العاملة ولكن يعطونها راتباً آخر وهي توافق لأنه لا يوجد لها فرصة بديلة، أو لا يطبقوا الحد الأدنى للأجور أو عدم المساواة إذا قورنت أجور النساء العاملات بالذكور والغريب أن العديد من العاملات، بل ربما كثير منهن، عارضن قرار الحد الأدنى للأجور الذي أقرته الحكومة، على اعتبار أن الصرامة في تطبيقه قد تؤدي إلى قيام أصحاب الشركات والمصانع بتسريح عدد منهن من باب تقليل النفقات³.

ويرى الباحث بأن هذه الظاهرة في تفاهم في ظل مؤشرات الفقر في الأراضي الفلسطينية في تزايد، بالإضافة أن ظاهرة بطالة النساء في ازدياد، في ظل الصورة النمطية المجتمعية التي ترى في عمل المرأة مجرد احتياط. وأن هناك فجوة في النوع الاجتماعي في سوق العمل الفلسطينية، على الرغم من إقامة صندوق لتشغيل النساء بالتعاون مع منظمة العمل الدولية ووزارتي العمل وشؤون المرأة وعدة مؤسسات نسوية، إلا أن الصندوق لا يزال على حاله فارغاً. وهذا يعني أنه بات لزاماً علينا تصعيد الخطوات على صعيد استراتيجيات الاقتصاد الفلسطيني ككل. فهناك فجوة بين النصوص القانونية والواقع. حيث تشير الحقائق على أرض الواقع وتقديرات الخبراء في المجال في التعموي، أن الميزانيات المرصودة لتلبية احتياجات النساء لسد الفجوات في إطار البرامج والمشاريع القطاعية تبقى محدودة

2 مقابلة مع حنان صيام منسقة التمكين الاقتصادي في جمعية المرأة العاملة بغزة.

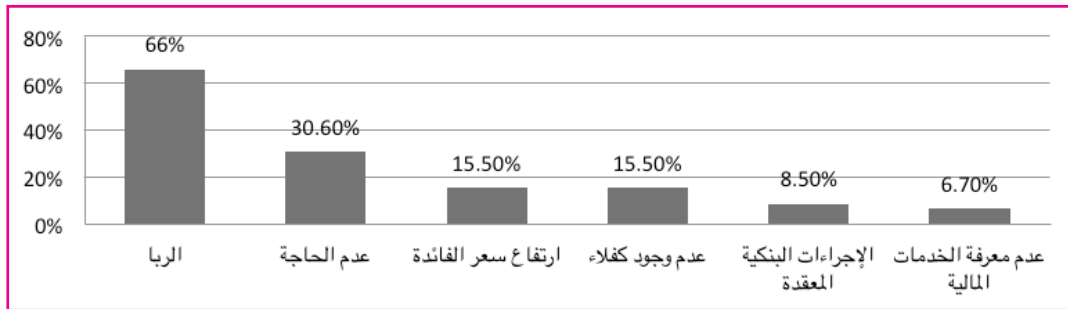
3 لقاء صحفي مع ربيحة ذياب وزير شؤون المرأة.

وهامشية، وتُحصر في مفهوم ضيق للتنمية، فعالية المشاريع الموجهة للمرأة تعتمد أساساً على الدعم المقدم من مؤسسات التمويل الأجنبية، بدلاً من أن تكون جزءاً من الميزانيات العامة لخطّة التنمية الفلسطينية، وتُحاول الحركة النسوية والنقابية تقديم الدعم لمقاومة اضطهاد النساء العاملات، حيث شكّلت دراسة مركز شؤون المرأة حول قضية عاملات رياض الاطفال ودور الحضانه قضية رأي عام دفع بالحكومة المقالة بغزة إلى اتخاذ قرارات لرفع اجور العاملات، وعند سؤال المبحوثات العاملات عن اعتقادهن أنهن يحصلن على نفس الراتب الذي يتقاضاه الرجال في نفس الوظيفة أجبن 62.5 % أنهن يحصلن على نفس الراتب الذي يتقاضاه الرجال، بينما 7.1 % لا يحصلن على نفس الراتب.

4.4. القدرة على حصول تمويل

يرتبط الحصول على الفرصة الاقتصادية للنساء ارتباطاً وثيقاً بإتاحة الخدمات المالية لهن، إذ أنها تعطى المجال لبناء المدخرات، والحصول على الائتمان، واستثمار الأموال، وإضافة إلى ذلك، تساعد الخدمات المالية على دعم نموهن وإعطاء دفعة لتوظيفهن، ومن ثم تحسين مستوياتهم المعيشية، لقد أدى تصاعد معدلات البطالة إلى خلق وضع اجتماعي صعب خاصة للنساء في ظل البطالة بين الشباب من الجنسين، وهي لدى النساء ضعف عدد الرجال، تواصل النمو السكاني الكبير، وتواضع معدلات النمو والاستثمار والادخار، وعدم قدرتها على مواجهة متطلبات التشغيل، وبالتالي ضعف الإنتاجية، هذه الأوضاع تستدعي اهتماماً أكبر بقضية البطالة، وهو ما يفرض برامج خاصة لدعم الاندماج الاقتصادي وخاصة للنساء، وتوجد في الوقت الراهن أربع فئات رئيسية لمقدمي خدمات الائتمان الأصغر في قطاع غزة) مؤسسات التمويل الأصغر الخاصة، البنوك التجارية، مؤسسات التمويل الحكومية، المنظمات غير الحكومية. (سلطة النقد، 2012) من جهة أخرى يعتبر الاقتراض من القطاع المصرفي مصدراً رئيسياً لتمويل العجز المالي لدى الحكومة الفلسطينية، وسيؤدي إلى مزاحمة القطاع الخاص في الحصول على التمويل اللازم لإقامة المشاريع الاستثمارية في المدى الطويل، وهو ما سيؤثر حتماً وبشكل سلبي على حجم وتدفقات الاستثمار الوطني والأجنبي، وهو يهدد الإيرادات الضريبية ويؤدي إلى زيادة العجز المالي وتزايد احتمالات انخفاض الطلب الكلي على السلع والخدمات، وبالتالي تفاقم الركود الاقتصادي وارتفاع معدلات البطالة وانخفاض معدلات النمو، وانخفاض الإيرادات المتوقعة للخزينة، (ابو مدلل، العجلة، 2013) كما أن قدرة النساء للوصول إلى تمويل المشاريع خاصة بتطلب مخاطرة بالنسبة للمرأة والرجل ولكنها تكون أكبر عندما يتعلق الأمر بالمرأة لأنها تفتقد في غالب الأحيان الضمانات الأساسية نظراً لصعوبة توفير وثائق الملكية في ظل المنظومة الاجتماعية التقليدية القائمة، وأيضا ضعف المدخرات المالية نتيجة اتجاه المرأة أكثر لتعهد مصاريف الأسرة، وقد تبين من نتائج التحليل الإحصائي أن 86.2 % من المبحوثات لم يستفدن من خدمات مالية (قروض) والشكل التالي يبين أهم الأسباب في عدم الاستفادة من القروض.

شكل (12): أهم الأسباب في عدم الاستفادة من القروض



المصدر: الشكل من إعداد الباحث بناءً على نتائج التحليل الإحصائي

ويتضح كم نتائج التحليل الإحصائي أن النسبة الأكبر من النساء لا يرغبن في الحصول على قروض، وذلك لتعارضها مع أحكام الشريعة الإسلامية، وتعد ارتفاع نسبة الفائدة، وعدم وجود كفلاء، والاجراءات البنكية المعقدة من أهم الاسباب والعوائق أمام النساء في القدرة على حصول الخدمات المالية، "كما ان حجم القرض وحجم القسط يلعبان دورا في قرار اخذ القرض"⁴ ، وغالبا ما تفرض على النساء قروض صغيرة لا تلبى طموحات النساء.⁵

وعند سؤال المبحوثات اللواتي استفدن من خدمات مالية (قروض) عن شعورهن بسهولة الوصول إلى الخدمات المالية أجبن أن 22.9 % يشعرن بسهولة الوصول إلى الخدمات المالية، وعند سؤالهن أيضا عن مدى مساهمة الخدمات المالية (القروض) التي تم تلقيها من

4 مقابلة مع السيد ناصر جبر مدير دائرة التمويل في وكالة القوث .

5 مقابلة مع مجموعة من النساء في منطقة المنارة بخانيونس (جمعية تنمية المرأة الريفية).

تكوينهم اقتصادياً أجبن 43.8 % بأنهم مكن اقتصادياً. 33.3 % مكن إلى حد ما. بينما 22.9 % لم يكن اقتصادياً. ويرجع ذلك عدم التمكين-إلى: الركود الاقتصادي وارتفاع سعر الفائدة 72.3 %، فشل المشروع 36.4 %، تدخل الأهل وسوء الإدارة 27.3 %، وقد أفادت دراسة (سلطة النقد، 2012)

وتشير دراسة ماس(2012) إلى أن 61 % من النساء الفلسطينيات اللواتي خططن لبدء مشروع خاص. تخلين عن الفكرة بسبب مشاكل تتعلق بالتمويل. حيث أن التمويل والقروض البنكية تتطلب ضمانات مرتفعة لا تتوافر عند شريحة كبيرة من النساء. وفيما يتعلق بالقروض من مؤسسات التمويل النسوية، فإنها غير مشجعة لارتفاع سعر الفائدة مع البنوك التجارية، مما يجعل الحصول على قرض من هذه المؤسسات لتمويل مشروع خاص مكلف جداً. بالإضافة إلى صغر حجم القروض المقدم من هذه المؤسسات. وتسعى برامج التمويل الأصغر المقدمة لتقديم مجموعة متنوعة من الخدمات المالية (ليس خدمات الإقراض فقط) للأفراد الذين ليس لهم القدرة على الحصول على تلك الخدمات من المؤسسات المالية الرسمية. والقادرين في نفس الوقت على بدء مشروعات استثمارية مدرة للدخل. أي إمكانية قيام دور حيوي لمعالجة مشكلة الفقر والبطالة. إضافة إلى معالجة مشكلة الإقصاء الاقتصادي والاجتماعي الذي يعانيه الكثير من الأفراد ضعاف المردودية والكثيري المخاطرة من وجهة نظر المؤسسات المالية الرسمية. حيث تمثل مؤسسات التمويل الأصغر أداة مهمة في ظل السياسات الاقتصادية الكلية الوطنية للتخفيف من حدة الفقر.

ويرى الباحث أن واقع التمويل الأصغر في قطاع غزة يشير إلى أن بعض الناس الذين برزحون تحت وطأة الفقر والديون، والبطالة، لا يلجئون للقروض لتمويل المشاريع الخاصة بهم، وإنما لتمويل اقتناء الضروريات والاحتياجات اليومية. ويرجع هذا التغير في نوعية المقترضين لارتفاع الأعداد المتزايدة من الناس الذين يدخلون في عداد الفقراء، نتيجة الكساد الاقتصادي وتصاعد البطالة، ونتيجة المرض والحوادث وغيرها. هذا الواقع المعقد أدى إلى زيادة الضغوط باستمرار على الكثير من المؤسسات التي تقوم بتقديم الخدمات المختلفة المقدمة لزيائن التمويل الأصغر.

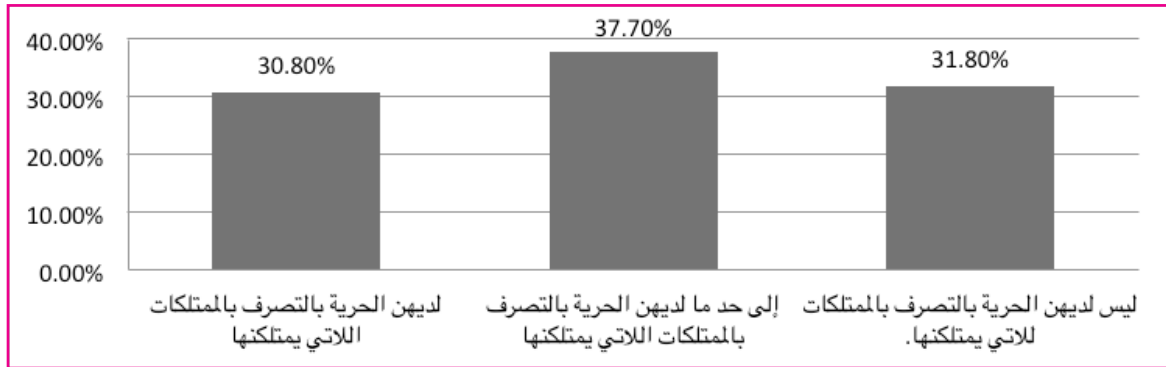
فكثيراً ما تم التعرض لقضايا المشاركة الاقتصادية للمرأة في منظومة الإنتاج المؤسساتي للقطاع الأهلي من خلال القروض بالغة الصغر ودور الجمعيات الأهلية وغيرها من البرامج المقاومة للفقر وهي برامج رغم أهميتها الاقتصادية ودورها الاجتماعي فإنها غير كافية لضمان المشاركة الفاعلة للمرأة في النسيج المؤسساتي المنظم. ومن هذا المنطلق فإن المؤسسات الصغيرة التي تقودها نساء تعيش صعوبات خصوصية ناتجة عن ضعف مجالات التحرك بالنسبة للمرأة خاصة من حيث السفر والمشاركة في المعارض، وتخصيص الوقت الكافي لإجراح المشروع الاقتصادي خاصة أمام الواجبات الأسرية التي كثيرا ما تلقى بكاملها عليها. وتتلقي في هذا الوضع معوقات التنشئة الاجتماعية ومعوقات المنظومة التعليمية ومعوقات الثقافة العامة وكلها توجه المرأة نحو عدم المخاطرة وبالتالي نقص الفعل الاقتصادي. كما إن نقص منظومات الدعم للمرأة المسيرة للمشروعات الصغيرة، ونقص مساهمتها في الهيئات المهنية وفي منظمات أرباب الأعمال ينتج عنه عوائق متنوعة تدفع المرأة ثمنها.

4.5 الملكية والميراث ومشاركة المرأة في اتخاذ القرارات المالية

تخلو المصادر التشريعية والقانونية من أي نصوص تمييزية ضد المرأة فيما يتعلق بحقوقها في التملك، كما لا توجد أية نصوص أو أحكام تقيد أو تحدد أو تحرمها من هذا الحق لكونها امرأة. وتظهر نتائج عينة الدراسة انخفاضاً كبيراً في ملكية المرأة للأراضي والشقق. وقد تبين من نتائج التحليل الإحصائي أن 27.9 % منهن يملكن منزل أو جزء من منزل، 23.6 % يملكن مجوهرات، 17 % يملكن أموال، 10.9 % يملكن أرض، 3.7 % يملكن سيارة، 3.2 % يملكن مشروع تجاري، 38.5 % من المبحوثات لا يملكن أي من الممتلكات السابقة.

وعند سؤال النساء اللاتي يملكن أي من الممتلكات السابقة عن الحرية في التصرف بها أجبن 30.8 % أن لديهن الحرية بالتصرف بالممتلكات اللاتي يملكنها، وقد يكون هذا له جانب نفسي في محاولة من المرأة لرفع قيمتها أو ارتباطاً بالثقافة السائدة التي لا تفصح عن خصوصيات الأسرة. 37.7 % أجبن أنه إلى حد ما لديهن الحرية بالتصرف بالممتلكات اللاتي يملكنها قد يكون المقصود بذلك أنها رغم ملكيتها أنها لا تستطيع التصرف إلا بموافقة الأسرة أو الزوج. بينما 31.8 % ليس لديهن الحرية بالتصرف بالممتلكات اللاتي يملكنها. كما في الشكل التالي

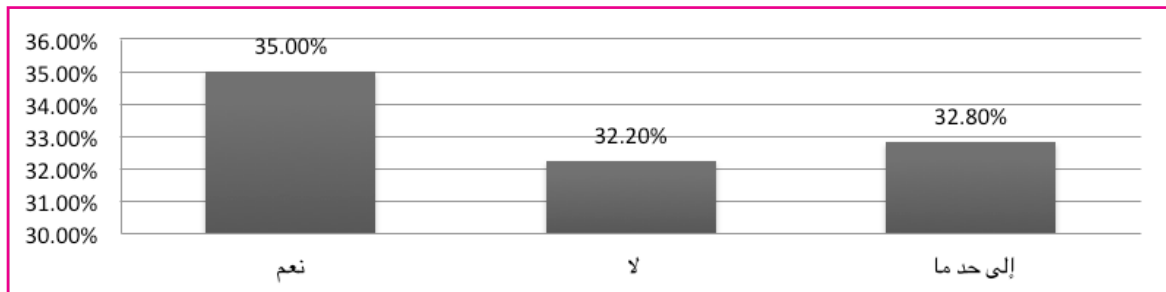
شكل (14): الحرية النساء في التصرف في الممتلكات التي يمتلكهن



المصدر: الشكل من إعداد الباحث بناءً على نتائج التحليل الإحصائي

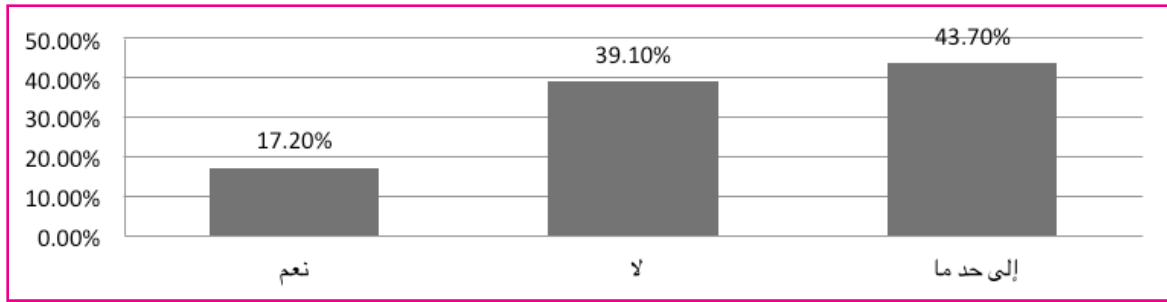
ويرى الباحث أن هذه النتائج توضح تبين أن المرأة تعاني من الاستلاب الاقتصادي، حيث تنجم القوة التي يسيطر بها الذكر على المرأة عن سيطرة غير متوازنة على الموارد، فمن المنطقي افتراض أن من يمتلك القوة يمارس السيطرة على الآخرين والمخرجات المتصلة بهذه القوة. فإدراك السيطرة لا يتحدد فقط بالصفات الشخصية للإنسان والفوارق الثقافية فقط، ولكنه مرتبط بالزمن والتجربة. وقد تم شرعنه القوة ضمن الإطار الاجتماعي والثقافي، بغض النظر عن شكلها (الإكراه أو الإقناع). وعند سؤال المبحوثات حول تشجيع الأسرة على وجود ملكية أو أموال للنساء تبين أن 35.1% من النساء يرون أن أسرهن تشجع على وجود ملكية أو أموال للنساء، كما في شكل التالي.

شكل (15): نظرة النساء حول تشجيع الأسرة على وجود ملكية أو أموال للنساء



المصدر: الشكل من إعداد الباحث بناءً على التحليل الإحصائي

وعند سؤال المبحوثات عن وجهة نظرهن حول تشجيع المجتمع على وجود ملكية أو أموال للنساء تبين أن 17.2% من المبحوثات يرون أن مجتمعهن يشجع على وجود ملكية أو أموال للنساء كما في الشكل التالي
شكل (16): نظرة النساء حول تشجيع المجتمع على وجود ملكية أو أموال للنساء



المصدر: الشكل من إعداد الباحث بناءً على نتائج التحليل الإحصائي

هذه النتيجة مستندة إلى وضعية الرجال في علاقتهم بالنساء بفلسطين حسب النوع الاجتماعي، والمستندة إلى منطق القوة والهيمنة، والذي يأتي ضمن سياق اجتماعي يأخذ شرعيته من القانون والثقافة الاجتماعية السائدة. ويناسب الفهر الذي يفرض على المرأة مع درجة الفهر الذي يخضع له الرجل في المجتمع. فكلما كان الرجل أكثر غبنا ورضوخا في مكانته الاجتماعية، مارس قهرا أكبر على المرأة. (حجازي، 2005)

وربما تختلف درجات التسلط وقوته من بيئة إلى أخرى وحسب المرحلة التي تمر فيها المرأة، أي أن التسلط كعنصر قهر وأداة إجبار قد لا يكون بنفس القوة خلال المراحل المختلفة من حياة المرأة، لذلك يجب الأخذ بعين الاعتبار أن التسلط ليس حالة مطلقة تعاني منها كل النساء بنفس الدرجة والقوة والشكل. بل هو حالة مرتبطة بالعمر - الحالة الاجتماعية - والطبقة الاقتصادية وغيرها من العوامل المؤثرة على تجربة المرأة في المجتمع. (جمعية التنمية الزراعية، صندوق الأمم المتحدة للسكان، 2011)

وتعاني المرأة الفلسطينية من العنف بكافة أشكاله، أظهرت نتائج مسح الجهاز الإحصاء المركزي الفلسطيني عن أن النساء اللواتي سبق لهن الزواج من قطاع غزة كن أكثر عرضة للعنف والإساءة من نظيراتهن من الضفة الغربية، وأن النساء اللواتي سبق لهن الزواج من المناطق الحضرية ومخيمات اللاجئين كن أكثر عرضة للعنف والإساءة من نظيراتهن من المناطق الريفية. وتشير بيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2011) إلى أن 76.4% من نساء قطاع غزة اللواتي سبق لهن الزواج تعرضن لحدث واحد من العنف النفسي على الأقل مرة واحدة خلال الاثني عشر شهرا السابقة للمسح. وأشارت 34.8% من نساء قطاع غزة اللواتي سبق لهن الزواج إلى أنهن كن قد تعرضن لمرة واحدة على الأقل لأحداث العنف الجسدي على يد أزواجهن فيما بينت 11.8% أنهن كن قد تعرضن لاعتداء أزواجهن عليهن جنسيا مرة واحدة على الأقل. و55.1%، أنهن كن قد تعرضن لاعتداء أزواجهن عليهن اقتصاديا اعتداء واحدا على الأقل خلال تلك الفترة. بينما أوضحت 54.8% من النساء المتزوجات كن قد تعرضن إلى أحد أشكال العنف الاجتماعي على يد أزواجهن خلال تلك الفترة.

وقد تبين من نتائج التحليل الإحصائي أن 50% من المبحوثات اللواتي لهن حق في الميراث قد حصلن على حقوقهن في الميراث. و52.8% من اللاتي حصلن على حقهن في الميراث قد واجهن مشاكل في الحصول على ذلك الحق، مما أدى إلى اضطراب 75% منهن إلى التراضي مع باقي الورثة. 17.9% منهن لجأن إلى المحاكم، بينما 3.6% اضطرن إلى التنازل عن حقهن في الميراث، أي تبلغ النسبة الفعلية 24% من النساء المبحوثات حصلن على حقوقهن في الميراث من دون مشاكل.

ولأغراض الدراسة أجرى الباحث ورشتي عمل ضمت مجموعة من النساء تراوح أعمارهن بين 18 و60 سنة كان لديهن مشاكل تتعلق بحصولهن على نصيبهن من الميراث، وقد كانت أهم الأسباب التي تمنع النساء من المطالبة بحقوقهن في الميراث هي ما يلي:

- الخوف من التعرض للإيذاء ومقاطعة الأسرة، وغالبا ما تبدأ مساومة المرأة على التنازل عن حقوقها في الميراث بالأساليب الودية ومحاولات التخجيل، فإذا لم تفلح هذه الوسائل يلجأ البعض إلى أساليب أخرى كالتهديد، ومقاطعة الأسرة لها حتى الوصول إلى الإيذاء الفعلي لها من خلال الضرب وغيره من وسائل العنف الجسدي والنفسي.
- عدم معرفة المرأة بحقوقها في الميراث، والجهل بالقوانين والإجراءات المتعلقة بتقسيم الإرث، حيث أن عدم معرفة بعض النساء بمقدار حقوقهن في التركة يؤدي بهن إلى التنازل عن أنصبتهن من التركة لقاء مقابل مادي بسيط لا يساوي القيمة الحقيقية لأنصبتهن.

- الخجل من المطالبة بالمرث، تخجل بعض النساء من المطالبة بالمرث حيث يشعرون بأنهن يطلبن صدقة أو أنهن يطالبن بشيء ليس لهن حق به وفقاً لعادات بعض فئات المجتمع. إلى جانب الخجل والخوف من نظرة المجتمع السلبية إذا ما قمن باتخاذ الإجراءات القانونية اللازمة لحصولهن على حقوقهن.
 - عدم القدرة على دفع تكاليف رسوم المحاكم وأتعاب المحامين لغايات اتخاذ الإجراءات القانونية الكفيلة بتحصيل حقوقهن من التركة في حال امتنع باقي الورثة عن القسمة الرضائية أو توزيع الحصص الإرثية وفقاً لنص القانون.
- وُجد أنه يتم حرمان الأنثى في كثير من الحالات من حقها بالمرث وإجبارها على التنازل عن ميراثها من خلال عدد من الممارسات أهمها ما يلي:
1. قيام بعض الورثة بالتودد أو التحايل ومحاولة استرضاء المرأة للتنازل عن حقوقها مقابل إعطائها جزء من المال أو قطعة أرض لا يمثل نصيبها الحقيقي من الإرث. وأحياناً أخرى لا يتم إعطاؤها أي شيء منه، وإذا استمرت بالرفض تمارس عليها مختلف الضغوطات والتهديدات لدفعها لتنازل عن نصيبها من التركة.
 2. قيام بعض الآباء بالتنازل لأبنائهم الذكور عن كل أملاكهم أو بعضها أو بيعها صورياً أو بالهبة أو الوصية بهدف حرمان الإناث، أو حرمان إحدى الزوجات وأبناءها.
 3. منع زواجها من أجل الضغط عليها حتى تتنازل عن ميراثها.

وعلى الرغم من الاستقلال المالي النظري للنساء في الشريعة الإسلامية وفي القوانين السارية في المناطق الفلسطينية، إلا أنه مازال هناك حالات لنساء لا يتحكمن في دخلهن أو ممتلكاتهن. ويرجع هذا بصفة أساسية إلى الأعراف والتقاليد التي مازالت تنظر للرجل على أنه المعيل. وبالتالي فإن له الحق في اتخاذ القرارات المالية.

كما وأظهرت نتائج التحليل الإحصائي إلى أن 14.4% من النساء المبحوثات يعتبرن أنهن مستقلات مادياً/ مالياً عن أزواجهن أو أسرهن، 21.4% منهن يعتبرن أنه إلى حد ما مستقلات مادياً/ مالياً عن أزواجهن أو أسرهن، بينما 64.4% منهن يعتبرن أنهن غير مستقلات مادياً/ مالياً عن أزواجهن أو أسرهن.

وعند سؤال النساء العاملات أيضاً عن الحق في التصرف في الدخل الشهري الذي يحصلن عليه أجبن 51.8% أنه من حقهن التصرف بالدخل الشهري الذي يحصلن عليه، 39.3% منهن أجبن أنه إلى حد ما من حقهن التصرف بالدخل الشهري الذي يحصلن عليه، بينما 8.9% منهن أجبن أنه ليس من حقهن التصرف بالدخل الشهري الذي يحصلن عليه.

مشاركة المرأة الفلسطينية في صنع القرار

- ما زالت مشاركة المرأة الفلسطينية في الحياة السياسية والعامّة تتقدم بزخم متواصل، فهي عملية تراكمية بدأت خطوة خطوة؛ مما يساعد في تغيير الصورة النمطية والتقليدية للمرأة التي تشربتها الذاكرة والموروث والثقافة الشائعة من خلال السلطة الذكورية.
1. وقد تبين من نتائج التحليل الإحصائي أن 65.5% من المبحوثات ليسوا أعضاء في أي مؤسسة (جمعية أهلية أو تعاونية، نقابة مهنية، حزب سياسي، أو أي مؤسسات أخرى مثل مجلس الطلاب)، وهذا يدل على ضعف فعالية النساء في المشاركة المجتمعية.
 2. بينت نتائج التحليل الإحصائي أن 25.2% من النساء المبحوثات أنهن أعضاء في مؤسسة محلية، وتعتبر مشاركتهن ضعيفة في اتخاذ القرار حيث تبين أن 80% من المبحوثات الأعضاء لم يترشحن في انتخابات تلك المؤسسات.
 3. ما تزال هذه النسبة منخفضة، حيث يسود الاعتقاد أن مشاركة النساء في العمل الأهلي أعلى منها في قطاعات أخرى بسبب طبيعة هذا القطاع الذي يفترض أن يكون أكثر التصاقاً بحاجات المجتمع وأولوياته، ويعطي أولوية أعلى لحقوق الإنسان وحقوق المرأة، وخصوصاً لوجود العديد من المؤسسات النسوية. وتلجأ الخريجات لهذه المؤسسات بحثاً عن وظيفة أو أي مجال تدريبي يتيح لها الحصول على وظيفة، وتحاول العديد من الأسر الاستفادة من الخدمات المقدمة من هذه المؤسسات.
 4. تبين من نتائج التحليل الإحصائي أن 19.3% من المبحوثات لم يشاركن في الأنشطة الاجتماعية (المعارض والمؤتمرات المحلية) يرجع ضعف أنتسابهن وانتمائهن لأي من الفصائل السياسية، لخيبة أملهن وفقدان الثقة بهذه الفصائل خاصة في عدم قدرتها على إنهاء حالة الانقسام، وانشغال كل منها في مصالحها الفئوية الضيقة، وعدم إيلاء المجتمع وخاصة النساء أولوية في برامجها.
 6. أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن 44% من النساء المبحوثات يشاركن في القرارات المالية داخل الأسرة. وأظهرت النتائج وجود علاقة بين عمل المرأة وقدرتها على اتخاذ القرار المالي حيث يصبح للمرأة العاملة دور أكبر في اتخاذ القرارات المالية في المنزل.
 7. إن 60% من النساء المبحوثات يؤيدن المساواة مع الرجل في الحقوق والواجبات، 32.5% منهن يؤيدن إلى حد ما ذلك، بينما 7.5% لا يؤيدن المساواة مع الرجل في الحقوق والواجبات.

الفصل الخامس

النتائج والتوصيات

قدمت هذه الدراسة عرضاً وتحليلاً عاماً لواقع التمكين الاقتصادي للنساء في قطاع غزة، وتطرقنا أيضاً للعوائق التي تمنع من تمكين النساء. فتمكين المرأة الاقتصادي يشمل توفير الفرص الاقتصادية مثل توسيع فرص الاستخدام والتوظيف الذاتي والريادية وتشجيع العمل اللائق والمنتج، وتحسين فرص الوصول للتمويل. الوضع القانوني والحقوقى مثل تحسين حقوق المرأة في الملكية، الميراث، ملكية وحرية التصرف بالأرض، التعبير والدمج والمشاركة في عملية صنع القرارات الاقتصادية مثل تطوير آليات لتعزيز مشاركة المرأة في هيئات صنع القرار.

5.1. النتائج

يعرض هذا الفصل أهم النتائج التي تم التوصل إليها الباحث والتي من شأنها تعزيز سبل التمكين الاقتصادي للنساء في قطاع غزة وتوصلت هذه الدراسة إلى العديد من النتائج وفيما يلي أبرزها:

• تعليم المرأة والتدريب

المعضلة الكبيرة التي تواجه التعليم بشكل عام هو الاهتمام بإكساب التعليم صفة الكيف وليس الكم فقط، وإلى أي مدى تستجيب مناهج ونظم التعليم الفلسطينية المعاصرة للتحديات المفروضة على المرأة الفلسطينية، وكيف يمكن تطوير مناهج التعليم العام والجامعي، وفتح آفاق المعرفة مع العالم الخارجي بما يجعل المرأة قادرة على فهم متغيرات العصر من جانب ومخرجا لسد احتياجات سوق العمل المتجددة من جانب آخر.

1. إن الفجوة بين الذكور والإناث في معدلات معرفة القراءة والكتابة ما زالت لصالح الذكور بفارق بلغ حوالي 4 %، رغم تقدم النساء في مجال معرفة القراءة والكتابة لدى الإناث في الأراضي الفلسطينية خلال العقود الماضية.
2. ما تزال معدلات معرفة القراءة والكتابة للإناث في قطاع غزة أفضل منها في الضفة الغربية على عكس الذكور.
3. تزيد نسبة الطلبة الإناث عن نسبة الطلبة الذكور 1.003 % في التعليم الأساسي والثانوي.
4. من أهم معيقات وصول النساء للبحوث إلى المستوى التعليمي الذي يطمحن إليه: التزويج المبكر، ومن ثم سوء الأوضاع الاقتصادية، ومن ثم العادات والتقاليد.
5. ما زالت فجوة الخريجين تميل لصالح الذكور تساوي 90.6 %، مع ارتفاع نسبة الإناث إلى الذكور في قطاع غزة في الفرع الأكاديمي بشكل ملحوظ إلى 116.4 % في العام 2012/2013.
6. معظم النساء المبحوثات اللاتي لم يصلن إلى المستوى التعليمي الذي يطمحن إليه يرغبن في إكمال تعليمهن.
7. تشير الدراسات في قطاع غزة "أن التعليم الأكاديمي والتدريب الفني غير مستمد من الاحتياج الفعلي لسوق العمل، حيث أن هناك آلاف من الخريجين الجدد يدخلون سوق العمل وهم غير مهينين بشكل كافي لمتطلباته". تركزت الإناث في التخصصات ذات الطابع الاجتماعي التربوي وإعداد المعلمين يعود ذلك إلى أن هذه التخصصات تعتبر بمثابة امتداد لما تقوم به الفتيات أو النساء من مهمات تقليدية ملقاة على عاتقهن.
8. غالبية المبحوثات يرغبن في دورات تدريبية لتلاءم الاحتياجات الحقيقية في سوق العمل.
9. من أهم معيقات تدريب النساء من وجهة نظرهن- العادات والتقاليد رفض الأهل والتزويج المبكر.
10. أهم الجهات التي دربت تلك المبحوثات كانت: مؤسسات أهلية محلية، مراكز التعليم المستمر في الجامعات

• عمل المرأة

لم تكن المرأة معزلة عن كافة التحولات الاقتصادية والسياسية التي شهدتها المجتمع الفلسطيني في قطاع غزة إلى أن مشاركة المرأة في سوق العمل لا تزيد بشكل متناسب مع التوسع الاقتصادي، ولا تنقص بشكل متناسب مع الانكماش الاقتصادي.

1. تشير بيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني الخاصة في قطاع غزة للعام 2013 إلى أن نسبة المشاركة الإناث في القوى العاملة حوالي 16 %، ومعدل البطالة من بين الأفراد الإناث في القوى العاملة 15 سنة حوالي 53 %.
2. من أبرز المعوقات التي تواجه النساء المبحوثات في الالتحاق بالعمل هي: ارتفاع معدلات البطالة في المجتمع، والتمييز في القبول للالتحاق بالعمل، والتزويج المبكر، المعوقات الاجتماعية والموقف المحافظ من خروجهن للعمل.
3. 62.5 % من المبحوثات العاملات يعتقدن أنهن يحصلن على نفس الراتب الذي يتقاضاه الرجال في نفس الوظيفة.
4. من أبرز المشاكل التي تواجههن المبحوثات العاملات هي: صعوبة الجمع بين العمل والواجبات المنزلية والأسرية، عدم تناسب العمل المناط لهن مع أجورهن.

• القدرة على حصول تمويل

يرتبط الحصول على الفرصة الاقتصادية للنساء ارتباطاً وثيقاً بإتاحة الخدمات المالية لهن.

1. تشير الدراسات إلى أن 61% من النساء اللواتي خططن لبدء مشروع خاصة، تخلين عن الفكرة بسبب مشاكل تتعلق بالتمويل التي تتطلب ضمانات لا تتوافر عند شريحة كبيرة من النساء.
2. تعتبر القروض من مؤسسات التمويل النسوية غير مشجعة لأسباب عديدة منها صغر حجم القرض وارتفاع سعر الفائدة، مما يجعل الحصول على قرض من هذه المؤسسات لتمويل مشروع خاص مكلف جداً وغير مجدي، واستفادت 13.8% من المبحوثات من الخدمات المالية (قروض)
3. 22.9% من المبحوثات اللواتي استغفن من القروض شعرن بسهولة الوصول إلى الخدمات المالية.
4. 43.8% من النساء اللواتي أخذن قروض قد مكن اقتصادياً، ويرجع عدم التمكين - إلى: الركود الاقتصادي، وارتفاع سعر الفائدة، وتدخل الأهل وسوء الإدارة.
5. من أهم الأسباب في عدم حصولهن على قروض هي: تعارض القروض مع أحكام الشريعة الإسلامية، وارتفاع نسبة الفائدة، وعدم وجود كفلاء، والأجراءات البنكية المعقدة من أهم الأسباب والعوائق أمام النساء في القدرة على حصول الخدمات المالية .

• الملكية والميراث ومشاركة المرأة في اتخاذ القرارات المالية

- يقر التشريع الفلسطيني ويعترف بحق المرأة في امتلاك الملكيات، فلا توجد في النظام القانوني أية تشريعات تحدد من حق المرأة في التملك أو تضع قيوداً على ملكيتها، أو أن تحول دون دخول المرأة الفلسطينية في مجال الأنشطة الاقتصادية وأبرام أي عقود تجارية ولكن التقاليد السائدة والتنشئة العائلية التمييزية تحول دون مشاركة المرأة في تعاقدات اقتصادية وملكيتها الخاصة.
1. تظهر نتائج التحليل الإحصائي أن 27.9% من المبحوثات يملكن منزل أو جزء من منزل، 23.6% يملكن مجوهرات، 17% يملكن أموال، 10.9% يملكن أرض، 3.7% يملكن سيارة، 3.2% يملكن مشروع تجاري كما أن 38.5% من النساء لا يملكن أي من الممتلكات السابقة.
 2. 30.8% من المبحوثات اللاتي يملكن أي من الممتلكات السابقة لديهن الحرية بالتصرف بالممتلكات اللاتي يملكنها.
 3. 35.1% من المبحوثات يرون أن أسرهن تشجع على وجود ملكية أو أموال للنساء.
 4. 17.2% من المبحوثات يرون أن مجتمعهم يشجع على وجود ملكية أو أموال للنساء.
 5. 51.8% من المبحوثات العاملات من حقهن التصرف بالدخل الشهري الذي يحصلن عليه
 6. ما تزال ظاهرة حرمان المرأة من الميراث موجودة في المجتمع الفلسطيني بقطاع غزة، حيث يجري في بعض الأحيان استغلال المرأة وإجبارها على التنازل عن حقها في الميراث بطرق مختلفة، حيث 50% من المبحوثات لم يحصلن على حقوقهن في الميراث.
 7. واجهن 52.8% من المبحوثات اللاتي حصلن على حقهن في الميراث مشاكل في الحصول على ذلك الحق مما أدى إلى اضطراب 75% منهن إلى التراضي مع باقي الورثة، 17.9% منهن لجأن إلى المحاكم، بينما 3.6% اضطرن إلى التنازل عن حقهن في الميراث، أي تبلغ النسبة الفعلية 24% من النساء المبحوثات حصلن على حقوقهن في الميراث من دون مشاكل.

• مشاركة المرأة الفلسطينية في صنع القرار.

- سُمحت السلطة الفلسطينية للمرأة بالتصويت والترشح للانتخابات منذ أول انتخابات تشريعية ورئاسية، أقر المجلس التشريعي " قانون الانتخابات العام" بشكل نهائي في 2005، الذي فرض على الأحزاب بما في ذلك حركة حماس اختيار نساء ضمن قوائمها ما يعني أن طبيعة المجتمع المحافظة تتراجع أمام نصوص قانونية ملزمة باستخدام كوتا. كما أن تجارب الانتخابات المحلية الأخيرة لم تعكس تطورات في تمثيل النساء كما كان متوقفاً مقابل الجهود الحثيثة التي بذلتها المؤسسات النسوية للتوعية بالانتخابات، وافرزت النتائج التي أجريت في تاريخ 27/1/2005 في الانتخابات البلدية في قطاع غزة عن فوز 20 مرشحة من أصل 83.
1. تشكل النساء ما يزيد عن 30% من قوة العمل في السلطة التنفيذية في قطاع غزة أعلى من مشاركتها في سوق العمل بشكل عام، ولكن السلطة التنفيذية تعكس النمط العام من تركيز النساء في الوظائف التي تقع في أدنى السلم الوظيفي فلا يوجد أي امرأة في منصب وكيل وزارة في قطاع غزة، ويوجد سيدتان في منصب وكيل مساعد و سيدتان في منصب مدير عام الوزارة في قطاع غزة .
 2. تظهر الفجوة الجنسية بين الجنسين في السلطة القضائية، لم يتجاوز نسبة الفاضيات 12% من إجمالي عدد القضاة في قطاع غزة في العام 2012، وتشير بيانات نقابة محامي فلسطين للعام 2012 إلى أن نسبة المحاميات المزاولات للمهنة لا تتجاوز 15% من إجمالي عدد المحامين .
 3. أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن 65.5% من المبحوثات ليسوا أعضاء في أي مؤسسة (جمعية أهلية أو تعاونية، نقابة مهنية، حزب سياسي، أو أي مؤسسات أخرى مثل مجلس الطلاب). 19.3% من المبحوثات يشاركن في الأنشطة الاجتماعية كالمعارض والمؤتمرات المحلية
 4. 25.2% من المبحوثات عضوات في مؤسسة محلية، لكن 80% من المبحوثات الأعضاء لم يترشحن في انتخابات المؤسسات، بالرغم

- من أن العمل الأهلي يكون أكثر التصاقاً بحاجات المجتمع وأولوياته، ويعطي أولوية أعلى لحقوق الإنسان وحقوق المرأة، حيث تلجأ الخريجات لهذه المؤسسات بحثاً عن وظيفة أو أي مجال تدريبي يتيح لها الحصول على وظيفة .
5. لا يعكس تمثيل النساء في النقابات العمالية الفلسطينية حجم المشاركة في سوق العمل، ولا تتجاوز نسبة التمثيل في قطاع غزة 4.2 %، هذه المشاركة الضئيلة تتناقض بشكل ملحوظ في المناصب القيادية في هذه النقابات.
6. 44 % من المبحوثات يشاركن في القرارات المالية داخل الأسرة، واطهرت النتائج على وجود الصلة بين عمل المرأة وقدرتها على اتخاذ القرار المالي فالمرأة العاملة لها دور أكبر في اتخاذ القرارات المالية في المنزل، وكذلك النساء المتعلقات الجامعيات.
7. إن 60 % من النساء المبحوثات يؤيدن المساواة مع الرجل في الحقوق والواجبات.

5.2. التوصيات

تنبثق هذه التوصيات من الاستنتاجات أعلاه، ومن رؤية الباحث، حول أهم الجوانب التي يرى تسليط الضوء عليها وتوجيهها نحو جهات الاختصاص المعنية بالاطلاع عليها ودراساتها وتفحصها، والأخذ بما تراه محققاً للغايات التي تنشدها استراتيجيات التنمية الاقتصادية الوطنية، وذلك بالقدر الذي يؤدي إلى تعظيم المنفعة الناشئة عن الاستغلال الأمثل لموارد النساء. فأنا نوصي بما يلي:

• التوصيات لمنظومة السياسات العامة للحكومة

1. توفير قاعدة المعلومات حول الجوانب المختلفة للتمكين الاقتصادي لسد الفجوة المعلوماتية في هذا المجال ويرتبط ذلك بتوفير بيانات تفصيلية عن ملكية المرأة وعملها و.. الخ.
2. التمكين الفردي يتمشى مع التمكين الجماعي، فلا يمكن الفصل بين تمكين المرأة اقتصادياً وتمكين جميع المواطنين، فتمكين المرأة ليس مجرد إجراءات فنية بل هو أيضاً تغير لثقافة التمييز فنشر الوعي حيال التقاليد الاجتماعية السلبية التي تكرس النظرة النمطية للمرأة والتي تقف عائقاً حقيقياً أماماً تقدمها ومساواتها من خلال تصميم برامج تهدف لإلغاء ثقافة التمييز، وتفعيل دور الإعلام لإعادة بناء صورة المرأة وتأهيلها.
3. من الضروري استمرار السلطة بتقديم الخدمات الأساسية للمرأة من تعليم وصحة ورعاية اجتماعية وثقافية.
4. الإسراع بتقديم وإقرار استراتيجيات النهوض بالمرأة وإعداد خطط قطاعية من قبل الوزارات المعنية لضمان تنفيذها بما يحقق الأهداف المراد، وتفعيل البرامج الخاصة بالمرأة في الاستراتيجيات الوطنية المعتمدة، منها استراتيجيات التخفيف من الفقر وإشراك المؤسسات النسوية في إعدادها والمساهمة في تنفيذها.
5. العمل على مراجعة قانون تشجيع الاستثمار، خاصة فيما يتعلق إضافة حزمة حوافز جديدة للمشاريع التي تقودها المرأة أو توظف عدد كبير من النساء من شأنها خدمة وإجراح السياسات الاقتصادية للتمكين الاقتصادي وتحقيق المزيد من فرص المساواة بين الجنسين.
6. العمل على مراجعة بعض نصوص قانون العمل الفلسطيني لتغير الواقع لضمان الحصول على الأجر العادل للعاملات وتحسين ظروف العمل.
7. يجب على السلطة التنفيذية توفير الإرادة السياسية ومنح صلاحيات وتمويل أكثر لوزارة شؤون المرأة للقيام بدورها على أكمل وجه.
8. من الضروري توضيح العلاقة بين تمكين المرأة والصحة، ففي الجانب التقليدي تكون التركيز على الشأن المتعلق بالإيجاب، فالصحة شرط التمكين الاقتصادي والوصول إلى الموارد، فما زال الموضوع مفهومه غامضاً وبحاجة إلى المزيد من الدراسة بهدف تطوير المرأة الفلسطينية في قطاع غزة وصياغة الاستراتيجيات المتعلقة بتمكين المرأة صحياً واقتراح فعاليات وتدخلات مناسبة في هذا الإطار قابل للتطبيق والتقييم.
9. لابد من إصدار قانون الأحوال الشخصية يلاءم المواثيق الدولية الحامية لحقوق الإنسان، ويحترم اتفاقية سيداو، ولا يشكل عائقاً في تمكين المرأة.

التوصيات الموجهة للمرأة الفلسطينية والجمعيات النسوية

1. توعية المرأة بحقوقها من خلال تعزيز وعيها بإنسانيتها وحقوقها لكي لا تعمل كقوة سلبية تجاه التغيير ضد الأدوار التقليدية النمطية من جهة ولتعمل على المطالبة بحقوقها من جهة ثانية، والعمل مع المنظمات النسوية ليتسنى لها القيام بدور الدفاع عن حقوقها.
2. التعاون مع المنظمات المختلفة لإشراك المرأة في كافة الأنشطة التي تساعد في تنمية المرأة ورفع مستواها.
3. التنسيق والتعاون مع المنظمات النسوية في العالم للاستفادة من تجارب هذه المنظمات.
4. صياغة وإعداد وتنفيذ استراتيجية لمواجهة الموروثات الثقافية والاجتماعية السلبية تجاه قضايا وأدوار المرأة في المجتمع، التي تعيق

5. تمكين المرأة اقتصادياً في قطاع غزة.
6. تشجيع النساء للانتساب إلى الجمعيات والأحزاب السياسية، والمشاركة فيها ليكسبن الثقة بالذات بأنهن شريكات في الوطن.
7. مراقبة وتوثيق العنف المرتكب ضد النساء وخاصة الاستغلال الاقتصادي وعدم التستر على تلك الحوادث واعتبارها عرضية.
8. عدم تجاهل الخلل المجتمعي وإعطائه أهمية خاصة لما له من تأثير على المجتمع ككل، من خلال البحوث والدراسات والمقالات المختصة في مساواة المرأة مع الرجل على كافة المستويات البحثية الاجتماعية والاقتصادية .
9. تفعيل دور الإعلام بكل وسائله لرفع مستوى الوعي لدى المرأة في مختلف الجوانب الاجتماعية والثقافية والقانونية المتعلقة بحقوقها وواجباتها، وتقديم الدعم الحكومي لتطوير صورة المرأة وإعطائها الصورة الحضارية .

• التوصيات الخاصة بالتعليم

1. زيادة الإنفاق الحكومي على التعليم والتدريب والتأهيل وكل ما من شأنه زيادة الفرص أمام النساء في العمل وتبوء مراكز صنع القرار.
2. العمل على الحد من تسرب الإناث من التعليم الأساسي وخاصة في المناطق الفقيرة، والتركيز على محو أمية المرأة ثقافياً، من خلال العمل على تطوير المناهج المطبقة حالياً في المدارس التي تراعي النظرة التقليدية والدونية للمرأة وتقسيم الأدوار الاجتماعية في المجتمع.
3. يحتاج نظام التعليم في قطاع غزة إلى مزيد من التحسينات في الجودة، والمرونة، بحيث يكون لدى الطلبة القدرة على الانتقال من التعليم إلى وظائف تتلائم مع احتياجات سوق العمل.
4. يحتاج نظام التعليم إلى تشجيع جميع الأفراد ذكورا وإناثا للحصول على التدريب الكافي ليتمكنوا من الحفاظ على مهاراتهم وتطوير قدرتهم على المنافسة في سوق العمل.
5. تفعيل الإرشاد المدرسي للفتيات وتوعيتهن عن مساوئ التزويج المبكر وأهمية التعليم .

• التوصيات الخاصة بعمل المرأة

- أن الاعتراف الحكومي بالقيمة الاقتصادية لعمل المرأة وبقدرتها على القيام بكل الأدوار والمهام التي يحتاجها المجتمع، وزيادة الإنفاق لمعالجة المشاكل الاقتصادية والاجتماعية، والعمل على زيادة نسبة الإناث في القوى العاملة، فهناك حاجة للتنوع المجتمعية بأهمية دخول النساء للمهن والوظائف التي لم تكن تقليدياً، حيث يؤدي ذلك إلى تفعيل أكبر في سوق العمل.
1. تخفيض الوقت والتكاليف النقدية الخاصة بالتسجيل الرسمي للمؤسسات والشروعات خاصة للمرأة، تقديم معلومات للنساء المشتغلات بالعمل الحر حول أسواق التصدير المحتملة والاتفاقيات التجارية المبرمة.
 2. إصلاح المؤسسات المالية لزيادة حصول النساء على الخدمات المالية، وتزويدهن بالاستشارات والمعلومات، خلق جو ايجابي ومساند للمشاريع النسائية، تقديم خطوط اعتمادات تجارية وخدمات مالية إلى النساء.
 3. إصلاح القوانين فيما يتعلق بحقوق ملكية الأملاك العقارية.
 4. العمل على زيادة الخدمات المالية والتسهيلات المقدمة للنساء والمشاريع النسوية.
 5. إنشاء شبكة تكاملية بين المؤسسات التنموية والتمويلية والنسوية لدعم وتطوير ومتابعة النساء صاحبات المشاريع الصغيرة لضمان استمرارية مشاريعهن وتمكينهن اقتصادياً.
 6. دعم مشاريع غير تقليدية للنساء، وتطوير المشاريع التقليدية، ودعم التسويق من خلال معارض لمنتجات المشاريع النسوية، والاهتمام بأنشطة تدريب المرأة لإشباع احتياجات سوق العمل
 7. مراجعة القواعد واللوائح المنظمة للعمل، بما في ذلك مراجعة أنظمة التقاعد والإجازات والعمل الجزئي والناوبات ليتناسب مع طبيعة المرأة.
 8. الاستفادة من التطور التقني والاتصال الإلكتروني وتطويره لتطوير عمل المرأة من خلال العمل عن بعد.
 9. تضمين الأعمال والمزارع المملوكة للنساء في سلسلة الإمداد بالمنتجات.
 10. إصلاح الاجراءات المقيدة لحق المرأة في الميراث أو امتلاك الأراضي وتعزيز الملكية المشتركة بين المرأة والرجل وتدوينها في صكوك الملكية.

المراجع والملاحق

المراجع

أولاً: القرآن الكريم

ثانياً: المراجع العربية

1. ابراهيم، محمد سليمان، دراز، أحمد (2009) دراسة حالة تمكين المرأة الريفية اقتصادياً واجتماعياً بقرية العصلوجي الشرقية، مؤتمر التاسع والثلاثون لقضايا السكان والتنمية، الزمة الاقتصادية العالمية، معهد التخطيط القومي، المركز الديموغرافي، القاهرة.
2. أبو جياب، غادة: "أثر الحصار على الأسرة الفلسطينية من وجهة نظر النساء"، جمعية الدراسات النسوية الفلسطينية 2008.
3. أبو القاسم الحسين بن محمد المعروف بالراغب الأصفهاني، المفردات في غريب القرآن، تحقيق: محمد سيد كيلاني (بيروت: دار المعرفة، د.ت).
4. أبو عجوة، نور الدين (2011) أثر المساعدات الائتمانية على التنمية الاقتصادية في الأراضي الفلسطينية، غزة، فلسطين
5. أسد أيهم، (2008) "التمكين الاقتصادي للمرأة كمدخل للتمكين الاجتماعي"، سوريا
6. أصالة (2010) التمكين الاقتصادي للمرأة في الضفة الغربية، رام الله فلسطين
7. أيوب رائدة، الجدوى الاجتماعية للمشاريع المتناهية الصغر وتأثيراتها على النساء في الريف السوري، أطروحة دكتوراه، جامعة الدول العربية، 2010.
8. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (2004)، "تقرير التنمية الإنسانية العربية"، صندوق الإنماء الاقتصادي والاجتماعي العربي، المكتب الإقليمي للدول العربية.
9. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (2013) التقرير العربي للأهداف التنموية للألفية مواجهة التحديات ونظرة لما بعد عام 2015
10. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وآخرون (2006)، تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام 2005، نحو نهوض المرأة في الوطن العربي، عمان، المكتب الإقليمي لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي.
11. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (2011) التمكين الاقتصادي للمرأة العراقية التحديات والفرص التي تواجه دمج المرأة في الاقتصاد العراقي، بغداد- العراق
12. برنامج الأمم المتحدة للتنمية (1993) تحديات وخيارات المرأة الفلسطينية في الضفة الغربية وقطاع غزة، نور دار المرأة العربية للنشر، القاهرة.
13. برنامج دراسات التنمية (2002) تقرير التنمية البشرية، جامعة بيرزيت، رام الله فلسطين.
14. البنك الدولي (2003)، النوع الاجتماعي والتنمية في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، واشنطن: البنك الدولي
15. البنك الدولي (2006) المساواة بين الجنسين بوصفها اقتصاداً يتسم بالحنكة والبراعة خطة عمل مجموعة البنك الدولي (السنوات المالية 2007-2010) نيويورك
16. البنك الدولي (2014) تقرير عن حالة الاقتصاد الفلسطيني، نيويورك، الولايات المتحدة الأمريكية
17. تودارو، ميشيل (2006) التنمية الاقتصادية، تعريب: د. محمد حسني حسن و د. محمود حامد محمود، دار المريخ، الرياض-السعودية.
18. تيلفر، دلفين توريس (2012) النساء والقوة الاقتصادية في لبنان: الإطار القانوني والتحديات التي تعيق تمكين المرأة، مجموعة الأبحاث والتدريب للعمل التنموي.
19. جاد، إصلاح (2000) "الحركة النسوية الفلسطينية: الأطر والمنظمات النسوية غير الحكومية"، مواطن: رام الله
20. جاد، إصلاح. تطور مفاهيم المرأة والتنمية-تقييم نقدي من المنظور العربي. من الموقع الإلكتروني لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي <http://www.arab-hdr.org/publications/other/ahdr/papers/2005/jad2.pdf>
21. جبر، دينا فهمي خالد، الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية، جامعة النجاح الوطنية، 2005
22. جمعية التنمية الزراعية، صندوق الامم المتحدة للسكان (2011) دمج الرجال في برامج النوع الاجتماعي ومناهضة العنف ضد المرأة دراسة تحديدي احتياجات تنفيذ شركة ادفانس للاستشارات الادارية، فلسطين
23. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2012) كتاب فلسطين الاحصائي 2012 رام الله- فلسطين
24. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2011) مسح القطاع المنظم والعمالة غير المنظمة: النتائج الأساسية، رام الله-فلسطين
25. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (1998)، إحصاءات المرأة والرجل، رام الله فلسطين
26. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2011) مسح الأسرة الفلسطيني 2010، رام الله -فلسطين
27. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2013) احصائيات المرأة والطفل 2012، رام الله -فلسطين

28. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2014) كتاب فلسطين الاحصائي 14 رام الله- فلسطين
29. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2014. مستويات المعيشة في الأراضي الفلسطينية: الانفاق، الاستهلاك، الفقر، 2011. رام الله - فلسطين.
30. حجازي ، مصطفى (2005) التخلف الاجتماعي: مدخل إلى سيكولوجية الانسان المجهول، ط 9، المركز الثقافي العربي دمشق سوريا.
31. دحلان، مي (2014) دور مؤسسات الإقراض النسائية في تنمية المشاريع الصغيرة، رسالة ماجستير كلية التجارة قسم اقتصاديات التنمية -الجامعة الإسلامية، غزة - فلسطين
32. ديوان الفتوى والتشريع، قانون الانتخابات العام وتعديلاته 2005
33. أبو دحو ، رلى (2005)، المرأة العربية تحت الاحتلال. جامعة بيرزيت- فلسطين.
34. سعيد، نادر(1999) النساء الفلسطينيات والانتخابات، مؤسسة مواطن لدراسة الديمقراطية رام الله،
35. سلامي ، منيرة ، ببه إيمان (2013) ” المؤسسات الصغيرة و المتوسطة كأداة للتمكين الاقتصادي للمرأة في الجزائر ” جامعة قاصدي مرباح -ورقلة - الجزائر
36. سلطة النقد(2012) الدور الاقتصادي لمؤسسات الإقراض المتخصصة وأثرها على الاستقرار المالي في فلسطين رام الله فلسطين
37. سليمان، عواد (2006)، ”السياسات الداعمة لتمكين المرأة في العمل والحياة: نماذج من برامج عمل اليونيسكو في افريقيا والمنطقة العربية.
38. شبانة، وصالح (2008) لؤي شبانة، جواد صالح، تحديات مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل والتدخلات المطلوبة الجهاز المركزي للإحصاء، رام الله.
39. الششنية، منى (2006) في دراسة حول ” التحولات الثقافية و انعكاساتها على ظاهرة العنف ضد المرأة في المجتمع الفلسطيني ”رسالة ماجستير جامعة الأقصى غزة فلسطين.
40. صافي، خالد، يوسف، أمين(2008) موقف حركة المقاومة الإسلامية ” حماس “ من دور المرأة العسكري والسياسي ”دراسة مفاهيمية“ جامعة الأقصى غزة /فلسطين
41. صبح، سميرة (2008) تمكين المرأة في سورية : السياسات والمؤسسات ذات الصلة ، المركزي الوطني للسياسات الزراعية ، دمشق سوريا
42. الصندوق الأردني الهاشمي للتنمية البشرية جهد، (2013) مؤشرات تمكين المرأة اقتصاديا في الأردن تقدم تمكين المرأة الاقتصادي بين الكم والنوع، عمان الأردن
43. صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة (2004)، المبادئ المعنية بتمكين المرأة.
44. صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة (2005)، ” التنمية والنوع الاجتماعي “، مكتب غرب آسيا، بيروت.
45. صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة (2005)، التنمية والنوع الاجتماعي، صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، عمان، الأردن.
46. عبد العاطي، صلاح(2009) واقع المؤسسات النسوية...حقائق وأرقام جمعية الدراسات النسوية التنموية، غزة، فلسطين
47. عبد اللطيف ، سوسن عثمان، (2005) التمكين وأجهزته، المعهد العالي للخدمة الاجتماعية ، القاهرة ، جمهورية مصر العربية
48. عبيدات، محمود(2010) المرأة وحق الملكية والميراث حقائق وسياسات مقترحة، عمان الاردن
49. العجلة، مازن(2012)، المشاركة الاقتصادية للمرأة الفلسطينية-المؤشرات والمحددات، مجلة جامعة الأزهر بغزة، سلسلة العلوم الإنسانية 2012، المجلد 14.
50. عطار، نائلة، (2004) ” دليل عمل المرأة من المنزل “، ورقة عمل مقدمة إلى ” معرض عمل المرأة الأول “، جدة، السعودية
51. فجحان، وفاء محمود(2006) مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل الرسمي بين التهميش والتمكين، دراسة ميدانية بمدينة غزة ، رسالة ماجستير ، معهد البحوث والدراسات العربية، جامعة الدول العربية.
52. فشار، عطاء الله (2013) حقوق الإنسان من خلال المواثيق الدولية، دار الصداقة الالكترونية ، فلسطين
53. القطب، رولا (2012) دور المرأة في صنع القرار في المؤسسات الحكومية الفلسطينية (2010-1995) رسالة ماجستير في التخطيط والتنمية السياسية جامعة النجاح الوطنية، نابلس فلسطين
54. قنديل، أماني (2008) موسوعة العربية للمجتمع المدني، القاهرة : الهيئة المصرية العامة للكتاب
55. ليد، عماد (2003)، أثر السياسات الإسرائيلية على التنمية في فلسطين، مجلة رؤية، العدد الثامن والعشرون، آذار، غزة، فلسطين .
56. اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا(2001) ، الشراكة في الأسرة العربية (نيويورك: الأمم المتحدة).
57. المجلس القومي للمرأة(2004) المرأة المصرية والأهداف الإنمائية للإلفية، المؤتمر الرابع للمجلس القومي للمرأة، القاهرة.
58. محمد، كاميليا حلمي(2012) مصطلح تمكين المرأة (Women Empowerment) في منشأه، ورقة مقدمة في ورشة عمل دور المرأة في العمل الخيري والتطوعي، الكويت 18-15 سبتمبر 2012
59. محيسن، تيسير (2011) حال المرأة الفلسطينية في قطاع غزة، ورقة عمل في ”المعوقات التي تواجه النساء للمشاركة في صنع

- الفرار السياسي والاجتماعي“ جمعية الدراسات النسوية الفلسطينية، غزة - فلسطين
60. مرسي، مايا (2013) الوضع الاقتصادي للمرأة العربية بين الواقع والمعايير الدولية، المركز الاقليمي بالقاهرة ، برنامج الأمم المتحدة الانمائي
61. مركز المرأة للإرشاد القانوني والاجتماعي (2001) تقرير عن حالة الحقوق الإنسانية للمرأة خلال الانتفاضة الثانية: تقرير مقدم إلى بعثة تقصي الحقائق للجنة حقوق الإنسان في الأمم المتحدة“، القدس، فلسطين.
62. مركز شؤون المرأة (2007) ” المرأة في قطاع غزة حصار، إفقار، و فلتان أمني ” غزة فلسطين
63. مركز شؤون المرأة (2012) دور المرأة الفلسطينية في التشاركية السياسية والاقتصادية ، غزة- فلسطين
64. مركز شؤون المرأة (2012) العاملات في دور الحضانه ورياض الأطفال ما بين نصوص قوانين واستغلال سوق العمل
65. المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2013. احصائيات متنوعة من الكتب الاحصائية رام الله -فلسطين
66. المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2014. قاعدة بيانات مسح القوى العاملة 2013، رام الله -فلسطين. (بيانات غير منشورة)
67. المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2014. مؤتمر صحفي للبيانات القوى العمالية عشية عيد العمال 2014
68. المصري ، رفيق ، نسرين ،إسليم (2008) المشاركة السياسية للمرأة الفلسطينية ، جامعة الأقصى ، غزة فلسطين
69. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني ”ماس“ (2012) الحد الأدنى للأجور بين التشريع والتطبيق رام الله فلسطين.
70. المعهد العربي للتخطيط(2007) التنمية وتمكين المرأة اعداد علي عبد القادر علي ، مجلة جسر التنمية الكويت
71. ملحم، يحي سليم (2006) ، التمكين كمفهوم إداري معاصر ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية
72. منظمة العمل الدولية(2011) الاجتماع الإقليمي الأفريقي الثاني عشر مناقشة الجلسة الخاصة ” تمكين المرأة اجتماعياً واقتصادياً بين الجنسين : جوهانسبورغ ، جنوب أفريقيا.
73. نجم، منور عدنان(2013) دور المؤسسات التنموية في تمكين المرأة الفلسطينية - دراسة تحليلية للخطط الاستراتيجية والتقارير السنوية في ضوء معايير التمكين ومؤشراتها مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات التربوية و النفسية مجلد 21 ، العدد 3، ص -239
- 276 يوليو 2013 الجمعة الاسلامية بغزة فلسطين .
74. نشوان ،كارم (2005) ” دراسة نقدية و مقارنة حول مشروع قانون الأحوال الشخصية ” ، طاقم شؤون المرأة، غزة فلسطين
75. الهندي ، كمال (2007) دور منظمات غير الحكومية في التنمية الاقتصادية رسالة ماجستير كلية التجارة قسم ادارة الاعمال -الجامعة الاسلامية، غزة - فلسطين
76. وزارة الاقتصاد الوطني (2013) الإدارة العامة للسياسات والتحليل والإحصاء، غزة فلسطين.
77. وزارة التربية والتعليم (2014) كتاب التعليم الإحصائي غزة فلسطين.
78. وزارة شؤون المرأة (2004) الرؤية الاستراتيجية لوزارة شؤون المرأة، آذار/ مارس 2004، رام الله فلسطين.
79. وزارة شؤون المرأة الفلسطينية(2011) ”وثيقة الاستراتيجية عبر القطاعية لتعزيز المساواة والعدالة بين الجنسين:2011-2013“ رام الله فلسطين

ثالثاً: المراجع الأجنبية

1. Abu Ajwa, Noureldeen Moh. (2011) Effect of International Aid in Achieving Economic Development in the Palestinian Territories, thesis submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of development economics master -Islamic University
- 2.
3. ILO (1970) ILO Convention No 131: Minimum Wage Fixing Convention.
4. ILO(2010) Global Wage Report 2010/11: Wage policies in times of crisis / www.ilo.org > ILO home > Publications > Books and reports
5. International Human Rights Foundation Palestine(2014) Short Report about Violations of Human Rights in Palestinian Territories
6. International Labour Organization, Regional Office for Arab States & Centre of Arab Women for Training and Research.(2009) Gender, Employment, and the Informal Economy, Glossary of Terms, First published 2009, International Labour Organization (ILO), Beirut, 2009 .
7. Longwe, Sara. (1998) Education for Women's Empowerment or Schoolingfor Women's Subordination? In Gender and Development, an Oxfam journal, volume 6. No.2. July.

8. Sahay, S (1998) Women and Empowerment (New Delhi: Discovery Publishing House) P.23
9. Saunders, Mark . Thornhill, Adrian . Lewis Philip (2000) Research Methods for Business Students
10. Sen, G. (1993), Women's Empowerment and Human Rights: The Challenge to Policy. Paper presented at the Population Summit of the World's Scientific Academies.
11. Sen, G (1992) Women's empowerment and human rights: The challenge to policy
12. Sen, G . and Batliwala, S.. (2000). "Empowering women for reproductive rights". Women's empowerment and demographic process es. moving beyond Cairo
13. The United Nations Fourth World Conference on Women: Platform for Action, (China:1995): (<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/decision.htm>)
14. Tomasevski , Katarina(1993) Women and Human Rights (London: Zed Books, 1993
15. World Bank (2005). "Women's Empowerment as a variable in International development in Narayan. D. (ed.) Measuring empowerment: Cross-disciplinary perspectives. Malhotra. A. and Schuler. S.R..
16. UNCTAD(2009), Report on assistance to the Palestinian people, 7 August 2009.
17. United Nations Division for Women, International Women's Day Backgrounder, New York, 2008

رابعاً: المواقع الالكترونية:

وزارة التخطيط، وزارة التربية والتعليم العالي، لجنة الانتخابات المركزية، وزارة الخارجية ، منظمة التحرير الفلسطينية وزارة الشؤون الاجتماعية.



الملاحق

ملحق (1): توزيع المقابلات

المسمى الوظيفي	الاسم
دكتور في الاقتصاد ومدير التنمية الاقتصادية في وزارة التخطيط	د جابر أبو جامع
أستاذ المشارك في علم النفس جامعة الاقصى	د. عبد الرؤوف المناعمة
دكتور في كلية التجارة ومدير عام بوزارة التربية والتعليم	د محمد الأعرج
دكتور في الاقتصاد الاسلامي ومدير عام بوزارة العمل	د ماجد اسماعيل
نائب مدير عام جمعية التنمية الزراعية/ عضو المكتب السياسي في حزب الشعب	م. تيسير محيسن
مدير دائرة التمويل الأصغر في وكالة الغوث	ناصر جبر
باحث قانوني.	كارم نشوان
ناشطة نسوية ومديرة مركز الأبحاث للاستشارات القانونية	زينب الغنيمي
منسقة في مركز شؤون المرأة	ريم النيرب
رئيس مجلس إدارة جمعية التعاونية للتسليف والتوفير	م. ابتسام سالم
منسقة في جمعية المرأة العاملة - فرع غزة	حنان صيام

